

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh:

Robin Hernandes¹

Ribhan²

Universitas Lampung

Alamat: JL. Prof. Dr Jl. Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No.1, Kota Bandar
Lampung, Lampung (35141).

Korespondensi Penulis: robinhernandes04@gmail.com

Abstract. *In The success of a university is not always measured by how much money it has, but there are other things that are more important, namely the Human Resources (HR) within it, except for educational staff. The better the quality of a university's educational staff, the higher the competitiveness of the University of Lampung towards other universities. This research analyzes the influence of Psychological Empowerment and Ethical Leadership on the Performance of Education Personnel at the University of Lampung. The data used in this research is primary data obtained from respondents' answers collected with the help of questionnaires and secondary data. The sample in this study amounted to 120 respondents, using the Nonprobability Sampling method using the Purposive Sampling technique category. The analytical methods used in this research are validity testing, reliability testing, analysis using multiple linear regression, and hypothesis testing, namely the t test, F test and coefficient of determination test (R²). The results obtained in this study indicate that Psychological Empowerment (X1) and ethical leadership (X2) have a positive and significant effect on the performance (Y) of educational staff at the University of Lampung.*

Keywords: *Psychological Empowerment, Ethical Leadership, Performance.*

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

Abstrak. Keberhasilan suatu Universitas tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalamnya, tak terkecuali tenaga kependidikan. Semakin baik kualitas Tenaga Kependidikan suatu Universitas maka semakin tinggi daya saing Universitas Lampung tersebut terhadap Universitas lainnya. Penelitian ini menganalisis pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang dikumpulkan dengan bantuan kuesioner serta data sekunder. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 responden, menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan menggunakan kategori teknik Purposive Sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, dan uji hipotesis yaitu uji t, uji F serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologis (X_1) dan kepemimpinan etis (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) tenaga kependidikan di Universitas Lampung.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, Kepemimpinan Etis, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu Universitas tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di Universitas tersebut. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu Universitas Lampung sangat tergantung pada kualitas SDM atau Tenaga Kependidikan. Semakin baik kualitas Tenaga Kependidikan suatu Universitas maka semakin tinggi daya saing Universitas Lampung tersebut terhadap Universitas lainnya. Tenaga Kependidikan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga Universitas Lampung harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan Tenaga Kependidikan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Prosesnya kinerja Universitas Lampung mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung itu sendiri. Hal ini

menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara Tenaga Kependidikan Universitas Lampung dengan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Bernardin dan Russell mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan aset dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, karena mereka akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

H. Suparyadi (2015, 2) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting karena perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan dan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain ketika karyawan didalamnya melakukan yang terbaik, apa yang disenangi serta kuatnya faktor kepemilikan secara psikologis dalam melaksanakan dan memberi hasil yang maksimal pada pekerjaan. Karyawan yang diberdayakan akan percaya pada diri mereka dan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mereka akan lebih terlibat. Menurut (Purnawati I. G. A dan Yuniarta G. A et al, 2018:25) mendefinisikan psychological empowerment menjadi suatu proses dalam memotivasi perkembangan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga pekerjaan bisa lebih efektif serta efisien.

Menurut (Spreitzer dalam penelitian Aam Amaliah dan Laila Meliyandrie I. W, 2021:35) menjelaskan bahwa psychological empowerment adalah sebuah konstruk motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi yaitu meaning, competence, self

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

determination, impact. Ke empat kognisi ini secara bersama- sama mencerminkan orientasi aktif (bukan pasif) terhadap peran kerja. Orientasi aktif tersebut berarti orientasi dimana seorang individu ingin dan merasa mampu membentuk karyanya sendiri Teori yang digunakan dalam penelitian ini terkait variabel pemberdayaan psikologis, yaitu teori yang dikemukakan oleh Spreitzer, dalam Aam Amaliah dan Laila. M.I.W(2021:36)dalam perannya atau konteksnya didalam pekerjaannya.

Menurut Den Hartog dan Belschak (2012) dalam Engelbrecht, et al. (2017) karyawan cenderung memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka ketika mereka menganggap pemimpin mereka bertindak etis. Brown, et al. (2005) dalam Engelbrecht, et al. (2017) menemukan korelasi positif antara kepemimpinan etis dan dedikasi kerja, yang merupakan elemen utama keterikatan karyawan. Engelbrecht, et al. (2017) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan merupakan pendorong di balik daya saing dan kesuksesan organisasi, karena seorang karyawan yang terikat menunjukkan kemauan untuk memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan dan mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai atau karyawan merupakan suatu bentuk hasil pengerjaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan oleh pegawai atau karyawan pada suatu organisasi. Dalam setiap perusahaan memang dapat berbeda-beda dalam menetapkan standar pekerjaan, sehingga dapat berbeda-beda dalam penilaian kinerja atau pencapaian pegawai. Prestasi kerja yang memuaskan juga merupakan kata kunci keberhasilan daripada pengelola yang berpengalaman dalam pengelolaan pegawai supaya menjadi pegawai bernilai tinggi bagi organisasi (Herawati & Prayekti, 2017). Dalam kinerja pegawai atau karyawan juga dapat dipengaruhi banyak hal dari dalam organisasi tersebut yang tentu salah satunya yaitu mengenai gaya kepemimpinan.

Sependapat dengan Robbins & Thimoty (2015: 250) dalam suatu perusahaan peran pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai atau karyawan. Seorang pemimpin juga harus memiliki karakter yang dapat mempengaruhi setiap individu pada organisasi dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Pada dasarnya kinerja yang baik memang tergantung bagaimana sikap dari atasan terhadap bawahannya. Dalam melakukan suatu pekerjaan pegawai atau karyawan memang memerlukan pengendali agar pekerjaan terarah dan perlunya pemimpin yang efektif dan sabar dalam mengedalikan, sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Bentuk gaya kepemimpinan yang menarik untuk dikaji ialah kepemimpinan etis. Menurut Rukmana (2007) Kepemimpinan etis merupakan salah satu pemegang kekuasaan yang menunjukkan taraf kode etik seperti akhlak, tanggung jawab, budi pekerti, disiplin, kerja keras, dan penuh kebenaran dalam mempengaruhi serta menuntun bawahannya dalam mencapai tujuan secara bersama. Kepemimpinan etis ini juga dianggap penting dalam perkembangan industri di masa kini, karena dengan sikap kepemimpinannya yang menerapkan perilaku-perilaku yang baik berdasar moral, sehingga akan memberikan suatu contoh yang baik kepada pegawai atau karyawan, dan akan memiliki nilai yang baik untuk perusahaan (Rohimat, 2018:70).

Stephen P, (dalam Rafika Fatani, et al, 2021:7) yang mendeskripsikan *ethical leadership* sebagai proses mempengaruhi pegawai yang dilaksanakan dengan menunjukkan perilaku dengan prinsip, nilai, dan kepercayaan yang sejalan dengan norma-norma yang dianggap baik dan diterima di organisasi. Secara keseluruhan, Neubert dan rekan menemukan bahwa individu cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan lebih berkomitmen pada organisasi mereka ketika bekerja di lingkungan perilaku etis, kejujuran, kepedulian terhadap orang lain, dan keadilan antarpribadi; dengan kata lain, organisasi yang berbudi luhur dianggap etis (Neubert et al, dalam penelitian Kim. W.G & Brymer R.A, 2017:7).

Kemudian diperoleh beberapa penelitian yang menguatkan mengenai pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja, serta terdapat beberapa temuan yang dilakukan. Berikut ini merupakan research gap pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja terdapat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Research Gap pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja

Research Gap	Hasil	Peneliti
ditemukan perbedaan hasil penelitian pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja	Berpengaruh Signifikan	<ul style="list-style-type: none"> • (Maudul, A., Pio, R.J., dan Runtuwene, 2013) • (Malik, Awais, Timsal, & Qureshi, 2016) • (Herawati &

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

		Prayekti, 2017) • (Zehir & Erdogan, 2011) • (Obicci, 2014)
	Tidak berpengaruh signifikan	• (Harmoko & Sulistyo, 2014)

Sumber : Jurnal Penelitian

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh oleh Zehir & Erdogan (2011), kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan etis secara positif dan signifikan. Tak hanya itu studi dari Herawati & Prayekti (2017) juga membuktikan bahwasanya terdapat dampak yang positif dan signifikan antara kepemimpinan etis pada kinerja. Tak hanya itu penelitian oleh Obicci (2014) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan etis pada kinerja. Sementara itu, riset terdahulu dari Malik et al. (2016) juga menunjukkan kinerja dipengaruhi kepemimpinan secara signifikan. Sementara itu riset terdahulu yang dilakukan oleh Maudul, A., Pio, R.J., dan Runtuwene (2013) menunjukkan bahwa positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Jadi melihat riset terdahulu menguatkan kepemimpinan etis memang berpengaruh pada kinerja pegawai atau karyawan. Tapi sebuah studi yang dilakukan Harmoko & Sulistyo (2014) memberikan perbedaan yakni hasil tidak berpengaruh signifikan, sehingga terdapat celah untuk melakukan penelitian.

Karyawan kurang berkomunikasi satu sama lain sehingga tidak terciptanya kekompakan antara rekan kerja dan atasan, sedangkan Kepemimpinan Etis dan integrasi sosial merupakan salah satu motivasi seorang karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Mengkomunikasikan nilai-nilai etis merupakan hal penting sebab kepemimpinan yang etis akan menghasilkan hubungan kerja yang sehat. Komunikasi baik terhadap rekan kerja terjalin kerja sama tim yang kompetitif. Pemimpin dengan nilai etika yang tinggi, tentu perilaku karyawan serta kepemimpinannya akan sejalan . Teori terkait variabel

kepemimpinan etis yang digunakan dalam penelitian ini yakni teori yang dikemukakan oleh Yukl, et al.(2012).

Folorunso (2014) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai atau karyawan adalah tindakan atau aktivitas yang telah dilaksanakan oleh pegawai sebagai syarat atau dalam memenuhi kewajiban bagi organisasi pada tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Murty & Hudiwinarsih (2012) kinerja diasumsikan sebagai aktivitas yang telah dijalankan pada diri seorang pegawai sehingga mereka akan memperhatikan unsur kualitas dan kuantitas dalam memenuhi tugas organisasinya.

Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kependidikan Per-unit Kerja 2018-2020.

Unit Kerja	Tenaga Kependidikan (orang)		
	2017/2018	2018/2019	2019/2020
BUK	287	289	278
BAK	32	34	29
BPHM	27	30	28
FEB	74	80	77
FH	84	93	82
FKIP	124	143	135
FP	118	139	130
FT	110	139	135
FISIP	75	78	76
FMIPA	81	84	79
FKIP	71	77	76
Pascasarjana	10	15	17
UPT & Lembaga	166	214	201
Jumlah Tenaga Kependidikan	1259	1415	1343
a. Klasifikasi PNS:			
Umum	516	491	445
Teknisi/Laboran	55	44	44
Pustakawan	13	14	14
Arsiparis	0	0	0

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN
KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

Perawat	0	0	0
Analisis Kepagawain	1	1	1
Jumlah PNS	585	550	504
b. Status Tenaga Kontrak			
Honorar	0	0	0
Kontrak	674	865	839
Jumlah Tenaga Kontrak	674	865	839

Sumber: Bag. Kepegawaian Unila s.d Bulan Juni 2020

Kegiatan di Universitas Lampung merupakan proses kegiatan akademik, Tenaga Kependidikan sudah semestinya memberikan pelayanan yang baik terhadap mahasiswa dan tenaga pendidik (civitas akademika), oleh sebab itu kinerja tenaga kependidikan juga harus ditingkatkan supaya penyelenggaraan mutu pendidikan dapat berjalan dengan baik. Uraian latar belakang diatas menarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Lampung”.

KAJIAN TEORITIS

Pemberdayaan Psikologis

Pengertian Pemberdayaan Psikologi

Konsep pemberdayaan psikologis atau psychological empowerment lebih fokus terhadap pemberdayaan pegawai pada konteks psikis supaya pegawai mampu memahami kompetensi dan meningkatkan kapabilitasnya dan juga merupakan konsep ketika pegawai memiliki kekuatan atau autonomi. Pendekatan atas pemahaman pemberdayaan pegawai sebagai konstruksi motivasi yang menyatakan bahwa kekuatan dalam konstruksi motivasional menunjuk pada kebutuhan akan determinasi diri dan kepercayaan seseorang akan kemampuan dirinya. Untuk memperkaya pemahaman pemberdayaan pegawai secara psikologis, penting untuk memahami secara spesifik dimensi dan makna yang menjadi konstruksi inti dari konsep ini (Meyerson et al, dalam penelitian Aam Amaliah dan Laila Meliyandrie I. W, 2021:35).

Menurut (Purnawati I. G. A dan Yuniarta G. A et al, 2018:25) mendefinisikan pemberdayaan psikologis menjadi suatu proses dalam memotivasi perkembangan

pegawai yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga pekerjaan bisa lebih efektif serta efisien. Spreitzer dalam penelitian Aam Amaliah dan Laila Meliyandrie I. W, (2021) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis adalah sebuah konstruk motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi yaitu meaning, competence, self determination, impact. Ke empat kognisi ini secara bersama-sama mencerminkan orientasi aktif (bukan pasif) terhadap peran kerja. Orientasi aktif tersebut berarti orientasi dimana seorang individu ingin dan merasa mampu membentuk karyanya sendiri dalam perannya atau konteksnya didalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological empowerment* merupakan empat kognisi yang mencerminkan orientasi pegawai untuk perannya, yaitu *meaning, competence, impact, self determination*. Dimana dengan ke empat komponen tersebut dapat membantu pegawai untuk lebih merasa bahwa mereka dapat membengang kendali didalam suatu organisasi

Dimensi dan Indikator Pemberdayaan Psikologis

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pemberdayaan psikologis oleh (Spreitzer, dalam penelitian Aam Amaliah dan Laila Meliyandrie I. W, 2021:36) antara lain:

Kontribusi persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hal penting dalam mengevaluasi kegiatan yang berorientasi pada tugas adalah suatu tingkat dimana bawahan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas melebihi uraian kerja dan atau kontrak kerja, demikian juga dengan pimpinan yang menyediakan sumber daya dan kesempatan untuk melakukan hal tersebut.

- a. *Meaning* (makna) mengacu pada penempatan beban tugas yang diberikan berdasarkan standar individu. *Meaning* adalah nilai tujuan kerja atau tujuan, dinilai dalam kaitannya dengan standar individu itu sendiri. *Meaning* melibatkan kesesuaian antara ketentuan peran kerja dan keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku. Indikator *meaning* meliputi penguasaan diri dan kemampuan menyelesaikan masalah.
- b. *Competence* (kompetensi) mengacu pada perasaan *self-efficacy* atau penguasaan diri seseorang akan kemampuannya menyelesaikan tugas. Kompetensi atau *Self*

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

efficacy adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk melakukan kegiatan dengan keterampilan. Kompetensi analog dengan keyakinan lembaga, penguasaan pribadi atau harapan upaya- kinerja. Dimensi ini beri label efikasi spesifik untuk peran kerja bukan pada keberhasilan global. Indikator *competence* (kompetensi) meliputi penguasaan diri dan kemampuan menyelesaikan masalah.

- c. *Impact* (dampak) *Impact* mengacu pada sejauh mana pekerjaan individu membuat perbedaan dalam pencapaian tujuan tugas dan sejauh mana seorang Individu percaya ia dapat mempengaruhi hasil organisasi. *Impact* adalah sejauh mana seorang individu dapat mempengaruhi hasil strategis, administratif atau operasi di tempat kerja. *Impact* adalah kebalikan dari belajar *helpness*. Lebih lanjut, *impact* berbeda dari *locus of control*; sedangkan *impact* dipengaruhi oleh konteks kerja, *internal locus of control*; merupakan karakteristik kepribadian global. Indikator *impact* meliputi pencapaian penyelesaian tugas dan berkontribusi terhadap organisasi.
- d. *Self Determination* (penentuan nasib sendiri) mengacu pada perasaan otonomi dalam membuat keputusan tentang pekerjaan. *Self-determination* adalah *sence* individu untuk menentukan pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan. Indikator *Self Determination* (penentuan nasib sendiri) meliputi pembuatan keputusan dan menetapkan pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan

Kepemimpinan Etis

Pengertian Kepemimpinan Etis

Istilah *leadership* berasal dari serapan bahasa Inggris yang berarti kepemimpinan. Kata *leadership* memiliki kata dasar *leader* berarti pemimpin, serta kata *to lead* yang keduanya mengandung beberapa arti yang saling berhubungan, yaitu bergerak lebih awal, berjalan diawal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran- pikiran orang lain, membimbing, dan menggerakkan (Danin dan Suparno, dalam penelitian Raihan Fahaditul A. S, Cahyo Suko P et al, 2021:632). Menurut (Rosiyda, dalam penelitian Khorin Azaro dan Kurnia Eka Sari, 2020:129) *ethical* adalah kecenderungan pribadi atau karakter seseorang yang bukan merupakan hasil dari pembelajaran. *Ethical* yakni serangkaian norma yang berlaku dan diterima oleh

masyarakat sekitar atas sebagai tindakan yang dianggap memiliki kebermanfaatan ataupun tidak (Putri, dalam Khorin Azaro dan Kurnia Eka Sari, 2020:129). *Ethical* juga diartikan dengan menunjukkan berbagai perlakuan tindakan seseorang ketika menjalankan tanggung jawabnya agar sesuai dengan nilai yang berlaku.

Menurut (Brown et al dalam penelitian Jessline Gunawan dan Roy Setiawan, 2022:5) Kepemimpinan Etis atau *Ethical leadership* merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukan dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang. Kepemimpinan etis banyak dikaitkan dengan sikap jujur, dapat dipercaya, bertanggung jawab, setia, dan dapat menahan diri. Semuanya itu merupakan kualitas baik yang bisa bahkan harus dimiliki oleh seseorang. Dalam suatu organisasi, lembaga, institusi atau instansi pemerintahan tentunya selalu diisi oleh individu-individu yang saling berinteraksi baik secara vertikal maupun horizontal (antara pelaksana dengan pelaksanaan ataupun antara pimpinan dengan pelaksana). Dengan tujuannya untuk memajukan organisasi atau lembaga, dimana seseorang dapat berkarya dalam perjalannya tentu dari individu-individu tersebut selalu ingin berkreasi dan ingin mencapai hasil yang terbaik. Untuk itulah maka unsur manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Kepemimpinan etis telah didefinisikan dalam berbagai cara ketika diminta untuk menggambarkan pemimpin etis dalam satu studi, eksekutif mengidentifikasi beberapa perilaku, nilai-nilai, dan motif (misalnya, jujur, dapat dipercaya, altruistik, adil). Kunci karakteristik utama adalah upaya pemimpin untuk mempengaruhi perilaku etis kepada orang lain (Yukl, dalam penelitian Ayong Rizal et al, 2022:4).

Berdasarkan definisi *ethical leadership* atau kepemimpinan etis dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis berkisar pada tanggung jawab utama dalam berhadapan dengan konflik di antara pegawai dan mempertunjukkan suatu landasan membimbing untuk mengajari mereka hal yang benar untuk dilakukan. Para pemimpin etis dengan demikian mewujudkan kedalaman kebajikan yang mengarahkan dia kepada pembuatan keputusan yang etis untuk kepentingan organisasi yang lebih luas. Kepemimpinan etis merupakan cara kepemimpinan yang mempertimbangkan nilai etis sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau tindakan.

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Etis

Menurut Brown et al, dalam penelitian Gilang Primadhani, 2021:12) mengembangkan sepuluh faktor yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi ethical leadership yaitu dengan ethical leadership schale antara lain:

- a. Menjalankan hidup etis
- b. Memperoleh kesuksesan
- c. Mendengarkan rekan
- d. Mendisiplinkan rekan
- e. Adil dan seimbang
- f. Dapat dipercaya
- g. Memberikan contoh
- h. Mempertimbangkan kepentingan
- i. Menanyakan pendapat

Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Etis

Dimensi dan indikator kepemimpinan etis oleh (Brown et al, dalam penelitian Jessline Gunawan dan Roy Setiawan, 2022:2) antara lain :

- a. *Integrity* (Integritas) yaitu melakukan tindakan dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi seperti :
 - Jujur
 - Bertanggung jawab
 - Bekerja dengan sepenuh hati
 - Patuh terhadap aturan yang berlaku
- b. *Humility* (kerendahan hati) yaitu menghindari simbol pembatasan status social dan hak-hak istimewa, mengakui keterbatasan dan kesalahan salah satunya seperti :
 - Menghormati pandangan orang lain
 - Mengakui kesalahan
 - Menerima kritik, pendapat, dan saran orang lain
- c. *empathy* (empati) yaitu mendorong untuk menerima keragaman, mendorong sifat memaafkan pada konflik yang dapat dalam sikap seperti:
 - Peduli terhadap sesama

- Menjaga perasaan orang lain
- d. *Personal Growth* (pengembangan diri) memfasilitasi pengembangan kepercayaan diri individu dan skill meskipun bukan untuk kepentingan pekerjaan saat ini, memberikan mentoring serta *coaching* bila diperlukan.
 - e. *fairness and justice* (keadilan) yaitu mendorong dan mendukung perlakuan yang adil, seperti tidak melihat kepada satu individu tertentu.
 - f. *Empowerment* (pemberdayaan) yaitu memberikan jumlah yang tepat dari otonomi dan keleluasaan untuk bawahan, berkonsultasi tentang keputusan yang akan memengaruhi dalam :
 - Komunikasi
 - Kepercayaan
 - Percaya diri

Kinerja

Pengertian Kinerja

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada tujuan organisasi. Menurut (A.A. Anwar Mangkunegara, 2020:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Pebrianti dan Simajuntak. J, 2020:15) mengartikan kinerja merupakan keinginan seorang individu atau kelompok untuk mencapai keberhasilan kelompok dalam organisasi melalui proses awal hingga akhir. Tercapainya suatu tujuan merupakan hasil kinerja kelompok organisasi yang baik, apabila tidak tercapai maka kinerja tim kelompok tidak kompak sebagai “proses komunikasi yang diharapkan mencapai hasil sesuai rencana yang telah ditetapkan dengan biaya yang telah dianggarkan, serta waktu yang telah ditentukan dan jumlah yang telah ikut andil dalam penetapan.

Veithzal Rivai Zainal et al, (2018:406) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu maka bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja. Selain itu kinerja pegawai bisa menjadi penentu dalam pertimbangan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut (Marwansyah, 2019:234) faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor yaitu:

a. Pengetahuan atau Keterampilan

Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan.

b. Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai diperusahaan/organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

c. Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja pegawai.

d. Motivasi

Dalam bekerja tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi.

Indikator Kinerja

Menurut (A. A. Anwar Mangkunegara, 2020:78), hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja pegawai dengan dimensi dan indikator :

a. Kualitas kerja. Menunjukkan seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- Kerapihan
- Ketelitian

- b. Kuantitas kerja. Adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap individu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:
- Kecepatan
 - Kemampuan
- c. Tanggungjawab. Adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggungjawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
- Hasil kerja
 - Mengambil keputusan
- d. Kerjasama. Adalah Kesiapan pegawai untuk berpartisipasi dengan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
- Jalinan kerjasama
 - Kekompakan
- e. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
- Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah
 - Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk menjadi acuan, berikut merupakan penelitian terdahulu yang relevan pada Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----	----------	------------------	------------------

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN
KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

1	Ari Puji Astutik, dan Jun Surjanti (2018)	Pengaruh <i>Psychological Empowerment,</i> Budaya Organisasi Hiraki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lotus Indah Textile Industrie Bagian Winding di Nganjuk	Hasil penenlitian ini menunjukkan bahwa psychological empowerment memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk yang diukur dengan indikator makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak.
2	Rashida Mat Rani, et al (2021)	<i>The Effect of Psychological Empowerment on Employee Performance</i>	<i>The result of the study provided full support to the hypotheses that the psychological empowerment is statistically significant in predicting the performance of employees working at after sales service in the automotive retail industry</i>
3	Jesica Trifento (2021)	Pengaruh Psychological Empowerment, Emotonal Intelligence dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Knowledge Sharing Pada Sekolah Bina	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara psychological empowerment (meaning) dengan dimensi organizational citizenship behavior yakni conscientiousness, altruism dan obedience, namun pada dimensi sportsmanship dinyatakan tidak signifikan.

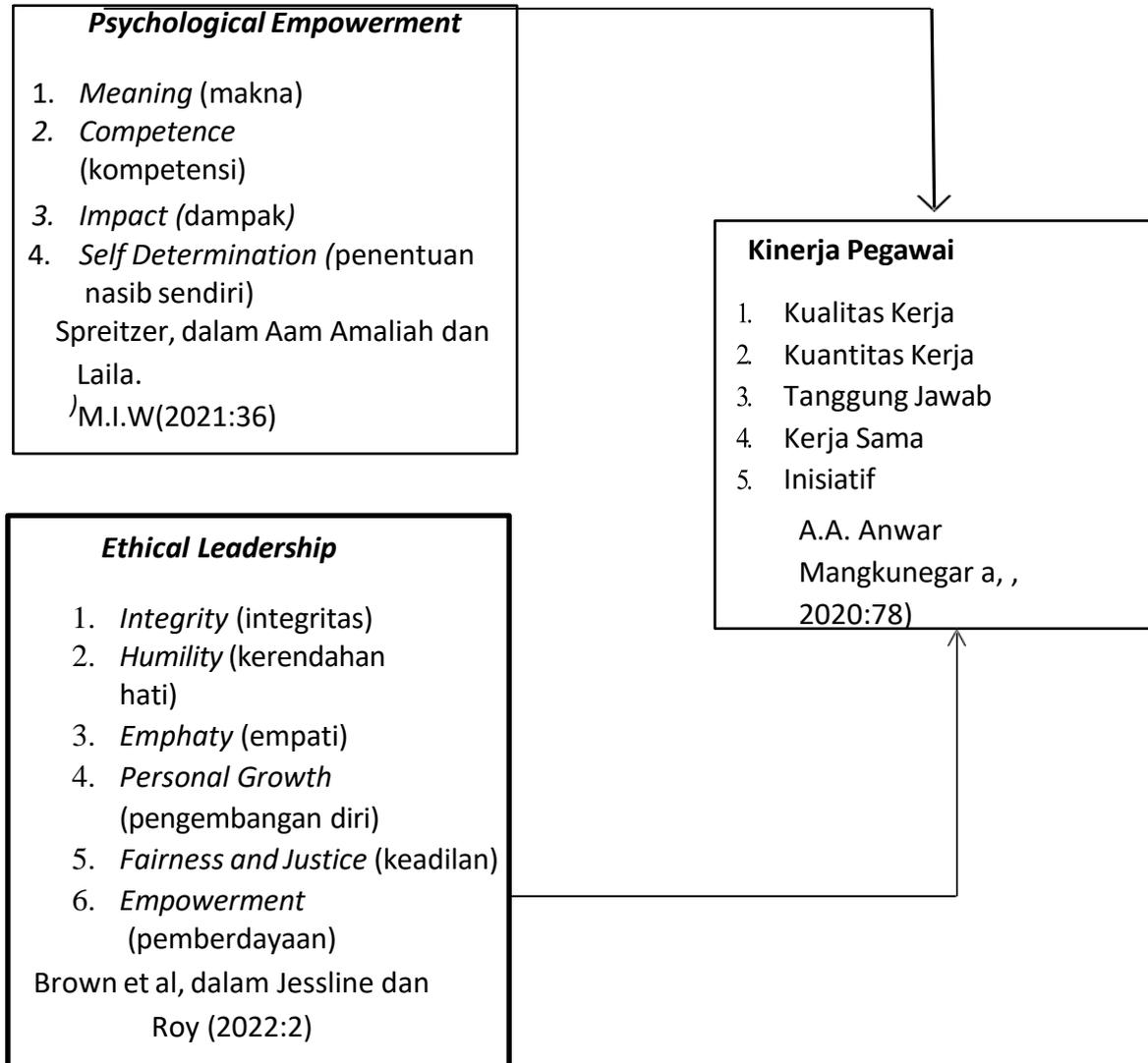
		Bangsa Bandung	
4	Cemel Zehir & Ebru Erdogan (2011)	The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance	Peran keterkaitan antara Kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan etis secara positif dan signifikan. Serta organizational silence ialah pencipta kinerja yang tak dapat dipungkiri pada instansi.
5	Angel Maudul, Riane J. Pio, dan Roy F. Runtuwene (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera muda 1967	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik garis besar bahwa kinerja memiliki keterlibatan adanya kepemimpinan etis dan budaya organisasi. Maka kedua berimbas pada organisasi dalam kearah yang lebih baik.

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN
KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

6	Jajuk Herawati , dan Prayekti (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik di Jogjakarta	Dapat ditarik garis besar Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan etis dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Proses penggabungan kedua unsur tak dapat dipisahkan dalam organisasi.
7	Jessline Gunawan, dan Roy Setiawan (2022)	Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Di Bank Swasta.	Pengaruh antara ethical leadership terhadap employee performance juga didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Blau, 1964; Trevino et al., 2006; Brown & Trevino, 2006 dalam Ahn et al., 2016), bahwa melalui penerapan ethical leadership maka seorang pemimpin cenderung memberikan sebuah perlakuan yang adil dan peduli dalam mengembangkan hubungan sosial berkualitas tinggi dengan para nya, sehingga dapat membuat menjadi peniru sikap, nilai, dan perilaku dari pemimpin etis tersebut dan hal itu akan membuat terdorong untuk membalasnya dengan terlibat dalam pekerjaan secara tulus, menghasilkan kinerja dengan lebih baik serta tidak ragu untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam suatu organisasi.

Kerangka Pemikiran

Jurnal-jurnal yang dijadikan acuan penelitian disusun sebagai kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Purnawati I. G. A dan Yuniarta G. A et al, (2018) mendefinisikan pemberdayaan psikologis menjadi suatu proses dalam memotivasi perkembangan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga pekerjaan bisa lebih efektif serta efisien. Spreitzer dalam penelitian Aam Amaliah dan Laila Meliyandrie I. W, (2021) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis adalah sebuah konstruk motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi yaitu

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

meaning, competence, self determination, impact. Ke empat kognisi ini secara bersama-sama mencerminkan orientasi aktif terhadap peran kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1= Pemberdayaan Psikologis diduga berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lampung.

Stephen P, dalam Rafika Fatani, et al (2021) mendeskripsikan ethical leadership sebagai proses mempengaruhi pegawai yang dilaksanakan dengan menunjukkan perilaku dengan prinsip, nilai, dan kepercayaan yang sejalan dengan norma-norma yang dianggap baik dan diterima di organisasi. Brown et al, dalam penelitian Jessline Gunawan dan Roy Setiawan, (2022) mengatakan bahwa setiap karakter pemimpin memengaruhi kinerja etikanya, namun hanya karakter tidak baik yang tidak sepenuhnya memaparkan penyimpangan etis didalam perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2= Kepemimpinan Etis diduga berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lampung.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh Pembberdayaan psikologis dan Kepemimpinan etis terhadap kinerja tenaga kependidikan di Univerrsitias Lampung. Objek dari penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Lampung.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan teknik kuantitatif. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat sehingga terdapat variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan adanya penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Sumber Data

Penelitian ini terbagi dua kelompok sumber data, yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sanusi, 2014). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan. Skala pengukuran untuk data ini adalah Likert, yang berisi pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan yaitu mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan etis terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari perusahaan atau objek penelitian yang bersangkutan dan diperoleh dari eksternal yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), metode pengumpulan data adalah teknik pengumpulan data yang merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan acuan yang digunakan untuk menentukan panjang serta pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang diterapkan adalah skala interval, dengan skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih satu dari lima jawaban yang tersedia berdasarkan perasaan mereka. Selanjutnya untuk pertanyaan yang telah dibuat ditentukan skornya.

Pemberian skor pada pernyataan positif dengan skala dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut :

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat tidak setuju	STS	1
2	Tidak setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat setuju	SS	5

Populasi dan Sempel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022:80) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk mempelajarinya dan dapat ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan Universitas Lampung sebanyak 504 orang.

2. Sempel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, dengan cara purposive sampling yaitu, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017).

$$n = \frac{n}{\text{-----}}$$

$$1+n(d)^2$$

(Sugiyono, 2013)

N = besar populasi

n = besar sample

e = standar eror 8%

$$n = \frac{504}{1 + 504(0,08)^2}$$
$$n = \frac{504}{4,2} = 120$$

n = 120 orang

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk apapun yang telah dipilih oleh peneliti untuk dapat ditinjau untuk memperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu, variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

1. Variabel independen

Sugiyono (2017) menjelaskan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen disimbolkan dengan simbol (X). Dalam penelitian ini pemberdayaan psikologis sebagai X1 dan kepemimpinan etis sebagai X2.

2. Variabel dependen

Variabel dependen menurut Sugiyono (2017) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen disimbolkan dengan simbol (Y). Dalam penelitian ini kinerja karyawan sebagai Y.

Definisi Operasional

Definisi operasional dapat dimanfaatkan untuk memberikan pengertian dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menilai keberadaan variabel dengan menggunakan indikator penelitian.

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN
KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Pemberdayaan psikologis	Pemberdayaan psikologis adalah sebuah konstruksi motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi yang secara bersama-sama mencerminkan orientasi aktif terhadap peran kerja. Orientasi aktif tersebut berarti orientasi dimana seorang individu ingin dan merasa mampu membentuk karyanya sendiri dalam perannya atau konteksnya didalam pekerjaannya. (Spreitzer dalam Aam & Laila, 2021)	1. <i>meaning</i> 2. <i>Competence</i> 3. <i>impact</i> 4. self determination (Spreitzer dalam Aam& Laila, 2021)	Likert
2.	Kepemimpinan Etis	Kepemimpinan etis merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukan dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang. (Brown et al dalam Jessline & Roy,2022)	1. <i>Integrity</i> 2. <i>Humility</i> 3. <i>Empathy</i> 4. <i>Personal growth</i> 5. <i>Fairness and justice</i> 6. <i>Empowerment</i> (Brown et al. dalam Jessline & Roy, 2022)	Likert

3.	Kinerja pegawai	Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. (A.A. Anwar Mangkunegara, 2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggungjawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (A.A. Anwar Mangkunegara, 2020)	Likert
----	-----------------	--	--	--------

Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Indikator yang digunakan dalam alat ukur apakah tepat atau valid sebagai pengukuran variabel dari suatu konsep yang sebenarnya. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Instrumen yang dibuat sebelum disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji validannya dan kereliabelannya melalui analisis faktor. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Pada penelitian ini dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghazali (2018), instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Jika nilainya lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah melakukan uji validitas terhadap masing masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan variabel instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS.

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas dapat digunakan untuk menguji model regresi, apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas mengansumsikan nilai residual mendekati distribusi normal ataupun tidak melakukan uji stastitika *kolmogorov smirnov*. Nilai sig. > 0,05 bisa dikatakan sebagai data terdistribusi secara normal.

Metode Analisis Data

1. Analisis Kuantatif

Analisis kuantitatif adalah metode menganalisis data berbasis menggunakan berbagai analisis teknis statistika. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan etis terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pemberdayaan psikologis

X₂ = Kepemimpinan etis

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error term

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2016) menyatakan bawasannya uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, yaitu:

- 1) Bila nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut

tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Bila nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengumpulan Kuisisioner

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada tenaga kependidikan Universitas Lampung di Bandar Lampung. Kemudian data yang dihasilkan dipindahkan ke google document (google form) agar memudahkan dalam pengolahan data. Pengumpulan data ini dilakukan selama kurang lebih 3 minggu, dari tanggal 01 – 25 Maret 2024. Sampel terkumpul dan dapat dilakukan pengolahan data sebanyak 120 responden. Responden yang dipilih adalah responden yang sesuai dengan kriteria pada penelitian ini, tenaga kependidikan Universitas Lampung.

Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan pervariabel melalui analisis faktor dengan bantuan SPSS 29. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 29 seperti yang tercantum pada lampiran 4, hasil model analisis faktor dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut dengan signifikan di bawah 0,05 dan *Kaiser- Mayer- Olkin* (KMO) minimal 0.5, dan nilai *factor loading* yang di syaratkan $> 0,5$ dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut (Santoso, 2002) dengan rincian sebagai berikut :

Variabel	Itemm	KMO	<i>Anti Image</i>	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis (X1)	X1.1	0.774	0.811	0.718	Valid
	X1.2		0.756	0.797	Valid
	X1.3		0.788	0.764	Valid
	X1.4		0.753	0.793	Valid
Kepemimpinan Etis (X2)	X2.1	0.761	0.912	0.838	Valid
	X2.2		0.559	0.744	Valid
	X2.3		0.887	0.737	Valid
	X2.4		0.794	0.847	Valid

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN
KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG**

	X2.5		0.784	0.866	Valid
	X2.6		0.769	0.848	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.809	0.799	0.638	Valid
	Y.2		0.836	0.729	Valid
	Y.3		0.804	0.816	Valid
	Y.4		0.801	0.758	Valid
	Y.5		0.807	0.825	Valid

Sumber: Data diolah lampiran 4, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.1 tiap variabel bebas yaitu Pemberdayaan Psikologis, (X1), Kepemimpinan Etis (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada setiap pernyataan diperoleh hasil bahwa pernyataan dari tiap variabel yang dianalisis dinyatakan valid, dimana nilai factor loading diperoleh di atas 0,5 sehingga semua pernyataan tersebut dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak memiliki keraguan. Sebuah instrumen memiliki reliabilitas tinggi jika nilai Alpha Cronbach's > 0,6 dan nilai *Alpha Cronbach* hitung lebih besar dari pada *Cronbach's Alpha If It Deleted*. Adapun hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis (X1)	X1.1	0.609	Reliabel
	X1.2		Reliabel
	X1.3		Reliabel
	X1.4		Reliabel
	X2.1		Reliabel
	X2.2		Reliabel

Kepemimpinan Etis (X2)	X2.3	0.769	Reliabel
	X2.4		Reliabel
	X2.5		Reliabel
	X2.6		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.811	Reliabel
	Y.2		Reliabel
	Y.3		Reliabel
	Y.4		Reliabel
	Y.5		Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan nasabah yang sudah membeli. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan pengeluaran perbulan. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden yang memenuhi kriteria peneliti.

Hasil Analisis Variabel Demografi Responden

Hasil dari penyebaran kuesioner maka didapatkan data demografi dari jumlah responden, hasil karakteristik demografi yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
Laki-Laki	65 Orang	54,2%

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

Perempuan	55 Orang	45,8%
Jumlah Total	120 Orang	100%

Sumber: Data diolah lampiran 6, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari total sebesar 120 responden sebesar 54,2% responden adalah laki-laki dan sebanyak 45,8% responden adalah berjenis kelamin perempuan. Jumlah responden laki-laki mendominasi hal ini karena karyawan laki-laki lebih aktif dalam memberikan tanggapan dan kritik atas sistem kinerja mereka sebagai karyawan.

2. Usia

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Jenis Usia	Jumlah (Orang)	Presentase
21-30 Tahun	12 Orang	10 %
31-40 Tahun	23 Orang	19,2%
41-50 Tahun	50 Orang	41,7%
> 50 Tahun	35 Orang	29,2 %
Jumlah Total	120 Orang	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu yang memiliki rentang usia paling mendominasi adalah 41-50 tahun dengan persentase 41,7% Ini dikarenakan para pegawai atau tenaga pendidik Universitas Lampung memiliki rata-rata dengan usia tersebut.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Berdasarkan pengumpulan data tentang pengaruh *trustworthiness* dan interaksi parasosial terhadap niat beli produk Bening's Clinic Lampung pada pengikut *influencer* Andhita Irianto, maka dapat disajikan frekuensi distribusi jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner berikut ini:

1. Tanggapan Tentang Pemberdayaan Psikologis (X1)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pemberdayaan Psikologis

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)
-----	------------	------------------------

		STS	TS	N	S	SS	Mean
1.	Saya merasa Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya	1,7	0,8	14,2	47,5	35,8	4,15
2.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya	1,7	3,3	15	53,3	26,7	4,00
3.	Saya merasa bisa memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan saya	0	4,2	23,3	40	32,5	4,01
4.	Saya merasa memberikan dampak yang cukup besar kepada pekerjaan/ divisi saya	0,8	1,7	19,2	42,5	35,8	4,11
Total Mean							4,07

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Tabel 4.5 menunjukkan dari setiap pernyataan menjelaskan bahwa dari indikator pada variabel Pemberdayaan Psikologis (X1) memperlihatkan total seluruh mean adalah 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Pemberdayaan Psikologis pada pegawai Universitas Lampung sudah cukup tinggi untuk mempengaruhi kinerja dalam melakukan kegiatan pekerjaan. Nilai mean paling tinggi adalah pada pernyataan nomor satu yaitu pernyataan “Saya merasa Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya” dengan nilai mean 4,15 dengan Pada tabel diatas memperlihatkan frekuensi jawaban setuju 47,5% dan jawaban sangat setuju 35,8%. Hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa menurut para pegawai di Universitas Lampung, pemberdayaan psikologis merupakan suatu hal yang paling penting dalam melakukan meningkatkan kinerja dari para pegawai khususnya pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang sangat berarti.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh nilai mean tertinggi kedua

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

terdapat pada pernyataan keempat dalam variabel pemberdayaan psikologis bahwa “Saya merasa memberikan dampak yang cukup besar kepada pekerjaan/ divisi saya”.

Pernyataan bahwa “Saya merasa bisa memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan saya” merupakan pernyataan nomor tiga dengan nilai mean tertinggi ketiga. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai punya caranya sendiri untuk bisa menyelesaikan tugasnya atau pekerjaan yang diberikan.

Pernyataan kedua dalam tabel menunjukkan nilai mean tertinggi di posisi terakhir atau keempat Pernyataan bahwa “Saya merasa yakin dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk bisa mengukur kinerja mereka.

2. Tanggapan Tentang Kepemimpinan Etis (X2)

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Etis

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)					
		STS	TS	N	S	SS	Mean
4.	Saya merasa atasan saya jujur dan dapat dipercaya dalam menyatakan kebenaran	0	0	5	72,5	22,5	4,18
5.	Saya merasa atasan saya menjaga tindakannya konsisten dengan nilai yang telah dinyatakan	0	0	5	73,3	21,7	4,17
6.	Saya merasa atasan saya adil dan tidak memihak ketika memberi tugas pada semua bawahannya	0	0	6,7	77,5	15,8	4,09
Total							4,16

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Tabel 4.6 menunjukkan dari setiap pernyataan menjelaskan bahwa dari indikator pernyataan pada variabel interaksi parasosial memperlihatkan nilai total mean adalah

4,16 artinya Kepemimpinan Etis cukup untuk menunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Lampung. Nilai mean paling tinggi adalah pada pernyataan nomor dua dengan nilai mean 4,21 yaitu pada pernyataan “Saya merasa atasan saya menyampaikan standar etis secara jelas bagi para pegawainya” Pada tabel diatas memperlihatkan frekuensi jawaban setuju 57,5% dan jawaban sangat setuju 32,5%. Hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa menurut para pegawai atasan mereka secara jelas dan mudah dipahami mengenai bagaimana nilai-nilai etis yang diterapkan ditempat kerja khususnya Universitas Lampung.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh nilai mean tertinggi kedua terdapat pada pernyataan nomor tiga dalam variabel kepemimpinan etis bahwa “Saya merasa atasan saya memberikan contoh dari perilaku etis pada keputusan dan aksinya. Hal ini menunjukkan bahwa sikap dari atas yang menjadi contoh untuk para pegawai membuat pegawai semakin sadar akan bersikap etis pada lingkup pekerjaan.

Pernyataan nomor empat kedalam tabel menunjukkan nilai mean tertinggi di posisi ketiga. Pernyataan bahwa “Saya merasa atasan saya jujur dan dapat dipercaya dalam menyatakan kebenaran”. Hal ini menunjukkan bahwa setelah pegawai merasa percaya ketika sudah melihat atasan menerapkan nilai etis maka pegawai selanjutnya percaya bahwa atasan tersebut jujur dan mudah dipercaya.

Pernyataan nomor lima dalam tabel menunjukkan nilai mean tertinggi di posisi keempat. Pernyataan bahwa “Saya merasa atasan saya menjaga tindakannya konsisten dengan nilai yang telah dinyatakan”. Hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu dianggap konsisten dan selaras dengan apa yang dikatakan ketika pemimpin selalu mempraktekan dan menjadi cermin untuk para pegawainya.

Pernyataan yang memiliki nilai mean tertinggi kelima yaitu pernyataan “Saya merasa atasan saya menunjukkan perhatian yang kuat pada nilai etis dan moral”. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dianggap memperhatikan nilai etis dan moral sehingga pegawai di Universitas Lampung pun secara otomatis akan terus menghargai nilai etis dan moral di lingkungan kerja.

Pernyataan dengan mean tertinggi keenam atau terakhir adalah pernyataan nomor enam yaitu “Saya merasa atasan saya adil dan tidak memihak ketika memberi tugas pada semua bawahannya”. Artinya, beberapa pegawai merasa secara subjektif atasan memberikan tugas kepada pegawainya, namun secara keseluruhan dapat

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

dilihat dengan nilai mean terendah ini maka hanya sebagian kecil pegawai yang merasa tugas pekerjaan yang diberikan atas tidak sesuai dengan kinerja pegawai di Universitas Lampung.

3. Tanggapan Tentang Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)					
		STS	TS	N	S	SS	Mean
1.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan	1,7	0,8	14,2	49,2	34,2	4,13
2.	Saya memiliki kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan	0,8	1,7	13,3	44,2	40	4,21
3.	Saya memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	1,7	0	12,5	39,2	46,74	4,29
4.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama	1,7	0	15,8	45,8	36,7	4,16
5.	Saya memiliki inisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1,7	1,7	17,5	49,2	30	4,04
Total Mean							4,17

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Tabel 4.7 menunjukkan dari setiap pernyataan menjelaskan bahwa dari indikator pernyataan pada variabel kinerja pegawai memperlihatkan total mean adalah 4,17. Hal ini artinya kinerja pegawai di Universitas Lampung sudah cukup tinggi. Nilai mean paling tinggi adalah pada pernyataan nomor tiga dengan nilai mean 4,29. Pada

tabel diatas memperlihatkan frekuensi jawaban setuju 39,2% dan jawaban sangat setuju 46,7%. Hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa para pegawai di Universitas Lampung secara sadar akan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Sehingga hal-hal ini menunjang keefektifan kinerja pegawai dalam lingkup kerja.

Berdasarkan pernyataan responden, pernyataan dengan nilai mean tertinggi kedua adalah pada nomor dua yaitu “Saya memiliki kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan”. Hal ini artinya para pegawai memahami kapasitas diri masing-masing dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab selama bekerja di Universitas Lampung.

Pernyataan selanjutnya yang memiliki nilai mean tertinggi ketiga adalah pada pernyataan nomor empat yaitu “Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama”. Hal ini dapat diartikan pegawai di Universitas Lampung dapat bekerja sama untuk bisa memberikan hasil kerja yang terbaik dengan waktu yang efisien.

Pernyataan dengan nilai mean tertinggi keempat adalah pernyataan nomor lima yaitu “Saya memiliki inisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik”. Pegawai artinya memiliki motivasi dan inisiatif untuk bergerak sendiri menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sangat baik pula.

Pernyataan dengan nilai mean tertinggi kelima atau terakhir adalah pernyataan nomor satu yaitu “Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan”. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang sebagian merasa belum cukup memiliki kapasitas yang sesuai dengan standar kerjanya, hal ini bisa menjadi hambatan namun dengan motivasi dari atasan dan lingkungan kerja hal ini bisa diatasi dan bisa semakin membuat percaya diri pada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan pendekatan atau rumus statistik. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variable pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan etis terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung yang menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat hitung *IBM SPSS statistic version 29*.

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan etis terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung. Untuk n sebesar 120 responden dan tingkat keyakinan sebesar 95% atau ($\alpha = 0.05$).

Tabel 4.10 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,88 6	1,232		0,719	<,001
	Pemb. Psikologis (X1) Kepem. Etis (X2)	0,80 6	0,039	0,828	20,673	<,001
		0,27 4	0,048	0,227	5,664	<,001
a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)						

Sumber: Data diolah lampiran 8, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologis (X1) sebesar 0.828, dan Kepemimpinan Etis (X2) sebesar 0.227. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dari persamaan rumus regresi linier berganda diperoleh:

$$Y = 0,828 X1 + 0.227X2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diatas, variabel Pemberdayaan Psikologis (X1) dan Kepemimpinan Etis (X2) terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai koefisien yang positif dan signifikan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik Pemberdayaan Psikologis (X1) yang dilakukan dan Kepemimpinan Etis (X2) yang dimiliki, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) tenaga pendidik di Universitas Lampung.

Uji Secara Parsial

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\alpha = 5\%$ serta menggunakan derajat kebebasan df (*degree freedom*).

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari pemberdayaan psikologis (X1) dan Kepemimpinan etis (X2) terhadap kinerja (Y). Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan uji t dengan $\alpha = 0,05$. Dalam menghitung uji t, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, diantaranya:

- a. Tentukan rumusan hipotesis
 - 1) H_0 : variabel X1 dan X2 tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada variabel Y.
 - 2) H_a : variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada variabel Y.
- b. Tentukan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
- c. Menentukan signifikansi
 - 1) Nilai signifikansi (Nilai P) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
 - 2) Nilai signifikansi (Nilai P) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen secara signifikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- d. Tentukan tingkat kebebasan (*degree freedom*) $Df = n - k - 1 = 120 - 2 - 1 = 117$

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

Nilai t tabel didapat $(0,025 ; 117) = 0,180$ Dengan kriteria:

- 1) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).
- 2) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak (H_0 diterima dan H_a ditolak).

Tabel 4.11 menunjukkan hasil dari perhitungan uji t yang dihitung dengan SPSS *Statistic Version 26*.

Tabel 4.11 Hasil Uji-t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
H1 : Pemberdayaan Psikologis memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	20,673	1,96	<0,001	Ha diterima
H2 :Kepemimpinan Etis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai	5,644	1,96	<0,001	Ha diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11, pengujian hipotesis yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel Pemberdayaan Psikologis (X_1) dan Kepemimpinan Etis (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung.

Pernyataan ini didukung oleh hasil uji t. Hasil tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 memiliki nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ untuk pemberdayaan psikologis adalah $20.673 > 1.96$ dengan signifikansi $0.001 < 0.05$ yang artinya H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Pemberdayaan Psikologis (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) tenaga kependidikan di Universitas Lampung.
2. Hipotesis 2 memiliki nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ untuk kepemimpinan etis adalah $5.664 > 1.96$ dengan signifikansi $0.001 < 0.05$ yang artinya H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan Etis (X_2) terhadap Kinerja (Y) tenaga kependidikan di Universitas Lampung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai R. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2016).

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai R, karena nilai ini dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Nilai R dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,907	0,82	0,819	1,063
	a	2		
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis (X2), Pemberdayaan Psikologis (X1)				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 4.12, menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi atau pengaruh variabel pemberdayaan psikologis (X1) dan kepemimpinan etis (X2) berpengaruh kinerja (Y) sebesar $R^2 = 0.822$ hal ini berarti sumbangan variabel pemberdayaan psikologis (X1) dan kepemimpinan etis (X2) berperan kuat dalam mempengaruhi variabel kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung (Y) sebesar 82,2 % sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan hipotesis kedua dapat diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan yang dihasilkan dari masing-masing variabel pemberdayaan psikologis (X1) dan kepemimpinan etis (X2) terhadap terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut ini merupakan pembahasan data empiris yang mendukung hipotesis :

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung

Menurut Singh, et al. (2013) pemberdayaan psikologis merupakan konsep peningkatan motivasi individu di tempat kerja melalui pendelegasian wewenang ke tingkat terendah dalam sebuah organisasi, sehingga keputusan yang kompeten dapat dibuat. Pemberdayaan psikologis karyawan dapat menjadikan tolak ukur dalam kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) yang dilakukan, didapat hasil yang menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologis (X1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,673 > 1,96$) dengan signifikansi $0.001 < 0.05$ yang artinya H_a diterima. Hal ini disimpulkan bahwa Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Pada penelitian ini variable Pemberdayaan Psikologis (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan (Y), berpengaruhnya Pemberdayaan psikologis terhadap kinerja mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik untuk menguntungkan perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat atas penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rashida Mat Rani, et al (2021) bahwa pemberdayaan psikologis secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung, selain itu juga diperkuat oleh penelitian lain oleh Jessline Gunawan, dan Roy Setiawan (2022) yang menghasilkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung

Menurut Cheng, et al. (2014) seorang pemimpin dengan nilai etika akan memperlakukan karwayannya secara adil, dan mempertimbangkan kebutuhan mereka. Perlakuan etis dari pemimpin dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan menciptakan kepercayaan, sehingga meningkatkan motivasi karyawan dan mempromosikan keterikatan karyawan. Individu lebih tertarik pada pemimpin yang beretika, memiliki sikap, perilaku, nilai yang bermoral dan etis yang diterapkan dalam kehidupan pribadi serta profesionalnya. Pemimpin menjadi figur yang akan dicontoh dan diikuti oleh

pengikutnya karena jujur, dapat dipercaya, peduli serta adil (Brown & Trevino, 2006). Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) yang dilakukan, didapat hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan etis (X2) memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($5,644 > 1,96$) dengan signifikansi $0.001 < 0.05$ yang artinya H_a diterima. Hal ini disimpulkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung.

Engelbrecht, et al. (2014) yang mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai demonstrasi perilaku normatif yang sesuai melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku semacam itu kepada para pengikutnya melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. Pada penelitian ini variabel Kepemimpinan Etis (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan etis merupakan hal yang penting bagi pegawai dalam memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan atau tempat bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat atas penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017) yang menghasilkan *ethical leadership* atau kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan *integrity*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal yang menyatakan terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung, dapat diterima dengan uraian sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung, pemberdayaan psikologis bersifat motivasional dengan cara meningkatkan keyakinan karyawan akan efektifitas kerja karyawan itu sendiri.. Indikator yang paling dominan adalah meaning, sedangkan untuk indikator impact (dampak) yaitu karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan dampak pada Universitas Lampung masih sangat rendah. Pihak Rektorat perlu melakukan upaya untuk memberikan kesadaran pada

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

karyawan tentang peran dirinya terhadap Universitas, misalnya dengan melaksanakan training motivasi, dan sebagainya agar kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Kepemimpinan Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung. Karyawan akan membalas hal positif yang diberikan pemimpin dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi dan tentunya akan melibatkan dirinya dalam organisasi. Peranan pemimpin sangat berpengaruh karena pemimpin menjadi cerminan bawahannya dalam bekerja sehingga menentukan komitmen setiap karyawan dalam berorganisasi dan berdampak pada keterlibatan dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberi bahan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Pemberdayaan Psikologis maka untuk kedepannya Universitas Lampung memfasilitasi training atau semacamnya untuk para tenaga kependidikan, karena dari penelitian diperoleh bahwa mena terendah ada pada keputusan tenaga kependidikan dalam menentukan cara sendiri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.
2. Avoskin dapat mengoptimalisasikan Kepemimpinan Etis khususnya meningkatkan pada bagian evaluasi dari pada tenaga kependidikan karena dari hasil penelitian diperoleh mean terendah adalah tenaga kependidikan yang tidak merasa adil atas pembagian tugas pekerjaan, hal ini harus diatasi dengan kegiatan-kegiatan yang menjadi wadah untuk menampung aspirasi dari tiap tenaga kependidikan guna untuk meningkatkan kinerja- kinerja dari tenaga kependidikan di Universitas Lampung.
3. Bagi peneliti lain, pada penelitian ini hanya meneliti satu objek yaitu tenaga kependidikan di Universitas Lampung, disarankan agar lebih luas lagi dalam mengambil objek sehingga hasil penelitiannya bisa dijadikan acuan untuk seluruh perusahaan atau organisasi yang memiliki sistem kepemimpinan dan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- A.Anwar. Mangkunegar. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- A.Ngurah Yoga Indra Prataam et al. (2020). Pengaruh *Servant Leadership* dan *Empowerment* terhadap *Citizenship Behaviour* pada PT. Samaja Bali Vila. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. Vol 3, No 2.
- Aam Amaliah dan Laila. M. I. W. (2021). *Psychological Capital, Psychological*
- Abi Sopyan Febrianto, et al. (2019). *The Influence of Psychological Empowerment and Islamic Spiritual Leadership On Organizational Commitments and Intrinsic Motivation. Journal of Applied Management (JAM)*.
- Adriansyah, Ade Irma Suryani. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Telkom Witel Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol 3, No. 4
- Afandi P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau.
- Amir Syarifudin, Sudarmadji, dan Suherman. (2022). Pengaruh *Percieved Organizational Support* Dan *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behaviour* di KPP Perusahaan Masuk Bursa. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 27 No 1.
- Amirul Mukminin, Akhmad Habibi et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan (edisi ke-1)*. Yogyakarta: UNY Press.
- Angel Maudul, et al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 3.
- Anthony Sentosa, Fendi Sang Putra. (2021). *Analysis Of Ethical Leadership Effect Of Leadership On Employee Performance And Moderated With Employee Engagement And Organizational Citizenship Behaviour. International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol 5 Issue 4.
- Arivatu Ni'mati Rahmatika, Samsul Ma'arif, Siti Kholifah. (2022). *The Effect Spiritual Leadership and Psychological Empowerment on Employee Performance*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 7 Issue 3.

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

- Ayong Rizal, et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas Pariwisata, Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir.
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penelitian Kinerja , Cetakan 1.2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhera Alfiana. (2020). Peran *Perceived Organizational Support* Dan *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behaviour*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 8. No 3.
- Edi Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 11. Prananda Media Group Jakarta.
- Empowerment*, Dan *Employee Well-Being*. Cetakan 1: Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Gea Antonius A. (2019). Integritas Personal Dan Kepemimpinan Etis. Humaniora. Vol 5, No 2.
- George R Terry. (2020). Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Gidion Bernad Lubis, dan Ferryal Abadi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan Dan Keterlibatan Pada Industri Perbankan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2, No.4.
- Gilang Primadhani. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi, Spritual, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Pos. Indonesia Solo). Institut Agama Islam Negri Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Lestari dan Ega Sugada. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Lebak. *The Asia Pacific. Journal of Management Studies*. Vol 7. No 2.
- Indah Lestari dan Ega Sugada. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Lebak. *The Asia Pacific. Journal of Management Studies*. Vol 7. No 2.
- Isdiyanto Koesworo, Supriyono, Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi

- Sebagai Variabel *Intervening* Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara. Vol. 1 No. 3.
- Isdiyanto Koesworo, Supriyono, Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara. Vol 1 No 3.
- Issama Mohammad AL Makhadmah, et al. (2020). *Impact of Psychological Empowerment on The Performcane of Employee in The Four and Five Star Hotel Sector in The Dead Sea Jordan Tourist Area. GeoJournal of Tourism and Geosites, vol 30 no 2*
- Issama Mohammad AL Makhadmah, et al. (2020). *Impact of Psychological Empowerment on The Performcane of Employee in The Four and Five Star Hotel Sector in The Dead Sea Jordan Tourist Area. GeoJournal of Tourism and Geosites, vol 30 no 2.*
- Jesica Trifento. (2021). Pengaruh *Psychological Empowerment, Emotonal Inteligence* dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap *Knowledge Sharing* Pada Sekolah Bina Bangsa Bandung. Jurnal Ketopong Pendidikan Volume 1.
- Jesica Trifento. (2021). Pengaruh *Psychological Empowerment, Emotonal Inteligence* dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap *Knowledge Sharing* Pada Sekolah Bina Bangsa Bandung. Jurnal Ketopong Pendidikan Volume 1.
- Jessline Gunawan dan Roy Setiawan. (2022). Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Dan *Job Statisfication* Sebagai Variabel Mediasi Pada Di Bank Swasta. AGORA. Vol.10, No 1.
- Jessline Gunawan dan Roy Setiawan. (2022). Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Dan *Job Statisfication* Sebagai Variabel Mediasi Pada Di Bank Swasta. AGORA. Vol.10, No 1.
- Khoirin Azaro, Kurnia Ekasari. (2020), Mengungkap Arti Etis Menurut *Fresh Graduate* Akuntansi. *Journal of Applied Accounting and Taxtion*. Vol 5 No. 2.
- Khoirin Azaro, Kurnia Ekasari. (2020), Mengungkap Arti Etis Menurut *Fresh Graduate* Akuntansi. *Journal of Applied Accounting and Taxtion*. Vol 5 No. 2.

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS LAMPUNG

- Kim, W. G & Brymer, R.A (2017). *The Effect of Ethical Leadership On Manager Job Satisfaction, Comitment, Behavioral Outcomes, And Firm Performance. International Journal Of Hospitality Management, Vol 30, No 4.*
- Kim, W. G & Brymer, R.A (2017). *The Effect of Ethical Leadership On Manager Job Satisfaction, Comitment, Behavioral Outcomes, And Firm Performance. International Journal Of Hospitality Management, Vol 30, No 4.*
- M. Adhi Makayasa, et al. (2020). *The Effect of Ethical Leadership, Code of Ethics on Integrity Mediated by Job Satisfication. Widyakala Journal , volume 7 issue 2.*
- M. Adhi Makayasa, et al. (2020). *The Effect of Ethical Leadership, Code of Ethics on Integrity Mediated by Job Satisfication. Widyakala Journal , volume 7 issue 2.*
- Muhammad Reza. A. (2021). *Pemberdayaan Psikologis Dalam Menciptakan Kreativitas Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT Pos Indoneisa (PERSO) Cabang Mojokerto.*
- Muhammad Reza. A. (2021). *Pemberdayaan Psikologis Dalam Menciptakan Kreativitas Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT Pos Indoneisa (PERSO) Cabang Mojokerto.*
- Muhammad Shaukat. M, Mustabsar Awais, Ahamd Timsal, dan Umer Hameed Q. (2019). *Impact of Ethical Leadership on Employees Performance: Moderating Role of Organizational Values. International Review of Management and Marketing . Viol 6, issues 3.*
- Muhammad Shaukat. M, Mustabsar Awais, Ahamd Timsal, dan Umer Hameed Q. (2019). *Impact of Ethical Leadership on Employees Performance: Moderating Role of Organizational Values. International Review of Management and Marketing . Viol 6, issues 3.*
- Novi Susanti. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi Dan Keterlibatan Terhadap Kinerja Di PT. Sharp Electronica Indonesia. Journal of Applied in Business Management and Accounting VOL. XX NO. XX.*
- Nuradisa Purnama, dan Lucy Warsindah. (2018). *Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Employee Performance Yang Di Mediasi Oleh Organizational Identification. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4.*
- Pebrianti dan Simanjuntak, J. (2020). *Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT UT Quality. Indonesia. Journal of Management. Accounting, Economic and Business Vol 1, No 2.*

- Purnawati, I. G. A & Yuniarta, G. A. (2016). Pengaruh *Psychological Empowerment, Empowering, Leadership*, Sistem Pengukuran Kinerja Pada Motivasi Intrinstik *First-Line Employees* Perbankan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*. Vol 20, No 3.
- Qing Meng dan Fang Sun. (2019). *The Impact Of Psychological Empowerment on Work Engagement Among University Faculty Member in China*. *Psychology Research and Behaviour Management*.
- Rafika Fatani, et al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Terkait Penangan Covid-19. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol 6, *Special isuee 01*.
- Rahmat Aziz, Esa Nur Wahyuni et al. (2017). Kontribusi Bersyukur dan Memaafkan Dalam Mengembangkan Kesehatan Mental Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*.
- Raihan Fahidatul A S, Cahyo Suko P et al. (2021). Faktor Pengembangan Organisasi Profesional *Leadership/Kepemimpinan*, Budaya, dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi *Literatur* Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. Vol. 2 *Issue 2*.
- Rashida Mat Rani, et al. (2021). *The effect of psychological empowerment on employee performance*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Volume 15, Issue 6.
- Rifqi Usada Amirudin, dan Sidiq Permono Nugroho. (2022). *Ethical Leadership on Employee Performance and Innovation with Internal Motivation as Intervening Variable (Empirical Study of Small and Medium Industries (IKM) in Klaten Regency*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 655.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* Bandung CV Alfabeta.
- Wiwik Robiatul Adawiyah, Beta Oki Baliartati, Aldi Rafi. (2022). *The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Trisakti University.