



Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan (*Empowering Leadership*) PADA Kinerja Karyawan: *A Literature Review*

Vanny Hilda Fabiola¹, Budi Hartono²

^{1,2}Universitas Hang Tuah Pekanbaru, Jl. Mustafa Sari No.5, Tangkerang Selatan, Kota Pekanbaru

Abstrak

Received: 07 July 2025

Revised: 16 July 2025

Accepted: 23 July 2025

Karyawan atau sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan dan memenuhi visi, misi serta tujuan dalam suatu perusahaan. Pasa saat karyawan merasa tidak puas maka akan berdampak dengan kinerjanya dalam perusahaan. Salah satu yang dapat mempegaruhi kinerja tersebut adalah pemimpinnya. Ada berbagai macam tipe kepemimpinan, salah satunya kepemimpinan pemberdayaan. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Metode riset yang digunakan berupa tinjauan pustaka (*literature review*) diambil dari media GoogleScholar, Research Gate dll. Hasil penelitian memperlihatkan gaya kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa dilibatkan dengan pemberian delegasi kepada karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk berkerja mandiri.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Pemberdayaan, Kinerja Karyawan

(*) Corresponding Author: vannyhildafabiola2@gmail.com, coachbuton@gmail.com

How to Cite: Fabiola, V., & Hartono, B. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan (*Empowering Leadership*) PADA Kinerja Karyawan: *A Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(8.C), 177-186. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11293>

INTRODUCTION

Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berperan penting dalam terlaksana dan tercapainya tujuan organisasi dipegang oleh karyawan dan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Bila terdapat rasa tidak puas atau perlakuan tidak adil pada karyawan (bawahan) oleh atasannya, disertai tekanan yang tinggi. hal ini dapat menjadi penghambat dari kinerja perusahaan (Khumaira & Muhid, 2022).

Produktivitas organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi. Terdapat banyak tipe kepemimpinan, salah satunya kepemimpinan pemberdayaan. Tipe kepemimpinan pemberdayaan merupakan tipe kepemimpinan yang memberdayakan dan mengoptimalkan potensi anggota organisasi (Zainur Rohman et al., 2023). Manz & Sims Jr. (2010) menganggap Kepemimpinan Pemberdayaan adalah “*Super Leadership*” artinya individu mengarahkan dirinya sendiri, selain itu juga pemimpin membantu bawahannya dalam mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya (Ahluwalia et al., 2020).

Pemberdayaan dapat dilihat dari dua sudut pandang, yakni dari sisi atasan, pemberdayaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal membagikan kuasa, wewenang serta kendali kepada bawahannya. Kemudian pandangan dari sisi bawahan adalah karyawan memiliki perasaan terberdaya dalam diri mereka pribadi sehingga membantu meningkatkan kepercayaan diri dan dapat meningkatkan kinerja dan kompetensinya (Khumaira & Muhid, 2022).

Memberikan pemberdayaan pada karyawan merupakan hal yang penting dalam mencapai kinerja tinggi pada suatu perusahaan. Melalui pemberdayaan perusahaan menginginkan agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat dicapai optimal. Pemberdayaan penting diberikan agar mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan dengan kualitas yang tetap sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Adiawaty, 2023).

Dahulu gaya kepemimpinan yang sering digunakan adalah kepemimpinan otoriter, akan tetapi gaya kepemimpinan ini mungkin sudah sulit diterima dan dipandang kuno. Para pemimpin di era sekarang ini harus bertindak cekatan. Karyawan umumnya tidak menginginkan pemimpin yang tidak hanya dapat memberi perintah tapi ikut serta dalam mengembangkan potensi karyawannya. Kepemimpinan pemberdayaan memiliki beberapa karakteristik yakni berupa mendelegasikan tugas dan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, memberikan informasi penting pada bawahannya, menginspirasi, memberikan dukungan moral, memberikan pelatihan serta melakukan pembimbingan untuk bawahannya (Ahluwalia et al., 2020). Dari penjelasan tersebut, penulis ingin melakukan kajian mendalam, berupa kajian literatur guna mencari tahu bagaimana pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaannya.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Pemberdayaan

Tipe kepemimpinan sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Jika gaya atau tipe manajemen tidak sesuai dengan sifat karyawan, hal ini dapat mengurangi semangat dan motivasi kerja karyawan. Akibatnya karyawan 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 tujuannya 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 et al., 2023).

Kepemimpinan pemberdayaan adalah pengaruh dan perilaku pemimpin yang menghasilkan perasaan berkompeten, berarti, otonom dan memiliki dampak pada bawahan, dengan mendelegasikan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, pelatihan dan informasi sehingga mereka merasa lebih kuat dan termotivasi (Spreitzer, 1995).

Dalam konsep pemberdayaan terdapat empat dimensi yang merefleksikan orientasi individu atau peran kerjanya yaitu *meaning* (makna pekerjaan) dimana suatu pekerjaan atau tugas memiliki arti bagi perusahaan, *competence* (kompetensi) mengacu pada *self-efficacy* atau percaya pada kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas kerja dengan keterampilan yang dimiliki, *self-determination* (determinasi diri) untuk mencerminkan seseorang bebas, mandiri dan memiliki keleluasaan dalam melakukan aktivitas, dan *impact* (dampak) yakni sejauh mana

dapat memengaruhi terhadap *organizational performance* yakni dampak positif bagi kesuksesan organisasi (Yosathai et al., 2015). et al., 2015). Pemberdayaan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,42% dalam penelitian yang dilakukan oleh Arfin, alvin, Djamhur Hamid tahun 2014 (Adiawaty, 2023).

Pemberdayaan karyawan terdiri dari beberapa proses yaitu *Desire* yakni adanya mendelegasikan dan melibatkan kerja, *Trust* yakni membangun pekerjaan antara manajemen dan karyawan, sehingga tercipta kondisi yang baik untuk bertukar informasi, *Confident* yakni saling percaya sehingga menimbulkan rasa percaya diri dengan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan, *Credibility* yakni menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi, *Accountability* yakni pertanggungjawaban pegawai pada wewenang yang diberikan, dan *Communication* yakni komunikasi yang terbuka menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen (Lestari & Maria, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tindakan dan perilaku dengan hasil terukur, dimana karyawan memberikan kontribusi dalam mewujudkan hal-hal yang terkait dengan visi dan misi atau tujuan organisasi (Viswesvaran & Ones, 2000). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemahiran seorang pekerja dinilai dari potensi intelektual (IQ) dan kemampuan praktis, kemudian sikap karyawan yakni motivasi dan sikap untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya (Mangkunegara & Anwar Prabu, 2010).

Ada tiga jenis kinerja bawahan, yaitu kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), serta perilaku kerja kontraproduktif (*couterproductive work behaviour*) (Ahluwalia et al., 2020). Tiga cara mengukur kinerja yakni kuantitas hasil kerja mencakup jumlah pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan, kualitas hasil kerja yang dihasilkan baik dan buruk, ketepatan waktu diselesaikan dengan tepat waktu (Agus Dharma, 2003).

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian studi literatur (*literature review*). Dengan pendekatan peneliti memetakan penelitian-penelitian sebelumnya dari berbagai database publikasi penelitian dengan kata kunci kepemimpinan pemberdayaan, kinerja karyawan, *empowerment leadership* dan *employee performance* yang dicari dari media seperti *GoogleScholar*, *Research Gate* dll.

RESULTS & DISCUSSION

Tabel 1. Hasil Penelitian Telaah Jurnal

No .	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Responden	Prosedur Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Larasati Ahluwalia, 2021	KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN PADA KINERJA KARYAWAN	Tidak disebutkan (abstrak tidak memberikan rincian	Analisis kuantitatif menggunakan regresi untuk menguji	Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif dan

		DAN KESEIMBANGAN PEKERJAAN RUMAH DI MASA PANDEMI nCOVID-19	spesifik tentang karakteristik populasi peserta penelitian, seperti usia, jenis kelamin, pekerjaan, atau informasi demografis lainnya)	hubungan antara: - Memberdayakan kepemimpinan (variabel independen) - Keseimbangan kerja-rumah (variabel terikat) - Kinerja karyawan (variabel terikat) - Elemen kualitatif atau konseptual yang potensial untuk menjelaskan mekanisme dimana kepemimpinan yang memberdayakan mempengaruhi variabel hasil	signifikan terhadap keseimbangan kerja-rumah dan kinerja karyawan selama pandemi COVID-19
2.	D. Lestari, 2018	Anteseden Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap berjumlah 664 orang. Penentuan anggota sampel dalam	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan explanatory survey - Data dikumpulkan melalui angket,	kepemimpinan visioner tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan

			<p>penelitian ini dilakukan secara acak (simple random sampling). Metode sampling yang digunakan adalah purposif sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 orang.</p>	<p>wawancara terbatas, dan observasi - Data dianalisis menggunakan analisis jalur dengan software SmartPLS 3.0</p>	<p>terhadap pemberdayaan, kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Samarinda dan Kutai Kartanegara .</p>
3.	Jaclyen Tielung, 2013	PEMBERDAYAAN KARYAWAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN	Jumlah sampel 56 karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan tujuan untuk melihat keterhubungan antar	(1) Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap

		(PERSERO) WILAYAH VII MANADO		variabel. Jenis penelitian adalah deskriptif verivikatif	Kinerja Karyawan (2) Pemberdaya n organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan ksaryawan diberdayaka n maka karyawan dapat meningkatk an kinerja (3) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkata n karir (4) Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado dan motivasi
--	--	------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Aslichatin, 2020	PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SEMARANG	Populasi dan sampel 43 responden dengan teknik sampel total atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji instrumen menggunakan validitas dan reliabilitas.	Jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji instrumen menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted R square), uji t dan uji F.	Pengaruh positif pemberdayaan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.
5.	Heylen AY, 2019	PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PEMBINAAN TERKEMUKA TERHADAP KERJA KARYAWAN DI SATUAN	Informan yang akan peneliti wawancarai adalah pihak-pihak yang terlibat dalam pembinaan,	penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif	Pembinaan dan pemberdayaan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan di satuan

		SABHARA POLRES BATU	pemberdayaan pimpinan dan kinerja bawahan di Satuan Sabhara Polres Batu		Sabhara Polres Batu hal ini terlihat Pelaksanaan tugas Satuan Sabhara Polresta Batu sebagian besar telah terlaksana dengan baik, dan telah berupaya meningkatkan pelaksanaan tugas fungsi Sabhara yang berwibawa di tengah- tengah masyarakat untuk menciptakan situasi kamtibmas yang mantap dan terkendali dikarenakan adanya program pembinaan dan pemberdayaan pimpinan dilaksanakan secara baik, rutin dan terus menerus
--	--	------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menggerakkan anggotanya agar tujuan organisasi tercapai bersama. Pemimpin perlu tahu bagaimana cara yang tepat untuk mengelola karyawannya sehingga tercipta suasana kerja yang efektif dan memotivasi karyawan. Karena kegagalan atau keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan kadang dipersepsikan sebagai kegagalan dan keberhasilan pemimpinnya. Perilaku pemimpin yang memiliki sifat otoriter dapat membuat karyawan memiliki tekanan psikis dan merasa tidak adil. Salah satu upaya agar karyawan merasa nyaman, bermaksa dalam bekerja, terpenuhi kebutuhan dan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya adalah dengan pemberdayaan (Khumaira & Muhid, 2022).

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan selama pandemi COVID-19 (Ahluwalia et al., 2020), Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Samarinda dan Kutai Kartanegara (Lestari & Maria, 2018), Pemberdayaan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan karyawan diberdayakan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja (Jaclye Tielung, 2013), pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang (Aslichatin, 2020) dan pemberdayaan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan di satuan Sabhara Polres Batu (Heylen A.Y & Hariyanto, 2019).

Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif pada kinerja karyawan karena adanya delegasi kepada karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk berkerja mandiri. Kepemimpinan pemberdayaan memberikan kepercayaan tinggi pada bawahan sehingga mampu bekerja dengan baik (Ahluwalia et al., 2020). Pemberdayaan disebut dengan *empowerment* adalah proses dimana diberikan keluasaan pada karyawan untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan menuju keberhasilan organisasi, sehingga pemberdayaan adalah proses agar karyawan bebas mengambil tindakan pribadi, berkarya, dan berperilaku sehingga memberikan kontribusi positif pada organisasi. Semakin bagus pemberdayaan karyawan maka semakin bagus kinerja karyawan. Semakin diberdayakan karyawan semakin memberikann kontribusi yang lebih besar pada kinerjanya (Lestari & Maria, 2018).

CONCLUSION

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pemberdayaan yang baik berdampak positif pada kinerja karyawan. Dalam kepemimpinan pemberdayaan pemimpin memberikan tanggung jawab, otonomi wewenang kepada bawahan atau anggota tim sehingga timbul keyakinan individu dalam memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan merasa dihargai, sehingga nantinya diharapkan dapat lebih termotivasi, kreatif dan berkinerja tinggi. Dengan memberikan tanggung jawab, mengembangkan keterampilan, membangun kepercayaan, mendukung kreativitas, seorang pemimpin dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu penting untuk memahami hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja karyawan.

REFERENCES

- Adiawaty, S. (2023). *DAMPAK PEMBERDAYAAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA PADA MASA WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA* (Vol. 17). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/3589/2444>
- Agus Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor* (Cetakan Kelima). Raja Grafindo Persada.
- Ahluwalia, L., Kepemimpinan Pemberdayaan, P., & Puji, K. (2020). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VII Nomor 2 2020*.
- Aslichatin. (2020). PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SEMARANG. *Bisecar*, 3(1), 14–26.
- Heylen A.Y, & Hariyanto. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PEMBINAAN TERKEMUKA TERHADAP KERJA KARYAWAN DI SATUAN SABHATA POLRES BATU. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 17–33.
- Jaclye Tielung. (2013). PEMBERDAYAAN KARYAWAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH VII MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1(4), 1799–1808.
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN: LITERATURE REVIEW. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Lestari, D., & Maria, S. (2018). Antecedent Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 139–152. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.67>
- Mangkunegara, A. A., & Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurment, and Validation. *Academy of Management Journal*, 3(5), 1442–1465.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspective on Model of Job Performance. *In International Journal of Selection Ad Assesment*.
- Yosathai, R., Jauhar, J., & Behawir, A. G. (2015). A Study On The Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role Of Appraisal. *International Journal of Liberal Art and Social Science*, 3.
- Zainur Rohman, I., Harsono, M., & YKPN Yogyakarta, S. (2023). STUDI LITERATUR KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN DALAM KAJIAN FILSAFAT ILMU. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 7, Issue 3). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>