



**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP*, KREATIVITAS, DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Ayu Wulandari

NPM : 4120600015

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2024



**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP*, KREATIVITAS, DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Ayu Wulandari

NPM : 4120600015

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2024



Pengaruh Empowering Leadership, Kreativitas, Dan Efikasi Diri Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

SKRIPSI

Oleh:

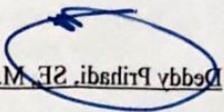
Ayu Wulandari

NPM : 412060012

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

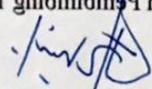
Tanggal:

Dosen Pembimbing 2


Dedy Prihadi, SE, M.Kom

NIDN.0601037103

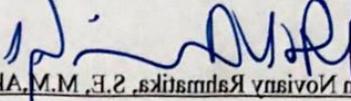
Dosen Pembimbing 1


Yuniati Herwinanti, SE, MM

NIDN.0625067103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Dian Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A.

NIDN. 0628117202



Pengesahaan Skripsi

Nama : Ayu Wulandari
NPM : 4120600015
Judul : Pengaruh Empowering Leadership, Kreativitas, Dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Sekretariat DPRD Kota Tegal

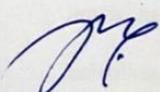
Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji seminar proposal, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 29 Juni 2024

Ketua Penguji


Setyowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801

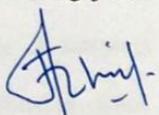
Penguji I


Dr. H. Tabrani, M.M
NIDN. 0612126001

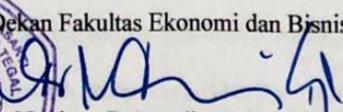
Penguji II


Makmur Sujarwo SE, MM
NIDN. 0624117801

Penguji III


Yuniarti Herwinarni, SE, MM
NIDN. 0625067103

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M, Ak, C.A
NIDN. 0628117502



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Apapun yang terjadi, pulanglah sebagai sarjana”

(Surya-alm,Ayah tercinta,2015)

“ Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al- Insyirah, 94:5)

“ Orang tidak akan bisa paham perjuangan dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya sebagian succes stories-nya saja. Jadi, diri kita berjuanglah untuk diri sendiri meskipun tidak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini . Jadi, tetap berjuang ya!

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai bukti semangat usahaku serta cinta dan kasih sayangku kepada orang-orang yang berharga dalam hidupku:

1. Alm. Bapak Surya, cinta pertama saya. Alhamdulillah kini penulis sudah ditahap ini,menyelesaikan karya tulis ini sebagai permintaan terakhir sebelum beliau benar-benar pergi. Terimakasih telah membuat saya semangat berjuang untuk mandiri dalam mengejar pendidikan walaupun tanpa di dampingi kehadiranmu dan terimakasih peninggalan yang telah diberikan untuk memfasilitasi kehidupan kepada penulis.
2. Mama tersayang, Khodisah saya persembahkan karya ini untukmu. Terimakasih kasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh cinta dan kasih sayang serta segala bentuk bantuan, dukungan, semangat dan doa yang tidak pernah putus yang diberikan selama ini. Mama adalah pengingat dan penguat yang paling hebat untuk penulis.

3. Ke lima saudara kandung saya, Tarjono, Rudi Setiawan, Wiwin Setiawan, Anton Setiawan, dan Antu Setiawan yang selalu memberi kepedulian tenaga dan materi, serta semangat dan doa tidak pernah putus kepada penulis. Terimakasih semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam hidup kalian.
4. Seseorang tak kalah penting, Afif Zain Al-Azhar terima kasih telah menjadi bagian perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung atau menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah. Terimakasih semoga Allah selalu memberikan dalam segala hal yang kita lalui.
5. Untuk bestieku Amalia, Putri, Anti, teman-temanku yang lain dan pihak-pihak lain yang telah membantu, mendukung, dan merangkul selalu memberikan semangat untuk tetap kuat dan melangkah maju.
6. Kepada dosen pembimbing ibu Yuniarti Herwinarni, SE, MM dan bapak Deddy Prihadi, SE, M.Kom terimakasih telah membantu, dan memberi semangat dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai dengan baik semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam hidup kalian.
7. Almamaterku tercinta.
8. Terakhir, Untuk diri sendiri Ayu Wulandari karena telah bertahan dan berjuang sekeras dan sejauh ini. Sehingga mampu menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin karya ini, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ayu Wulandari

NPM : 4120600015

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul

“ Pengaruh Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri

Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, 29 Juni 2024
Yang Menyatakan,



Ayu Wulandari

ABSTRACT

Ayu Wulandari, 2024, "Director of Empowering Leadership, Creativity and Self-Efficacy on Work Performance of Tegal City DPRD Secretariat Employees"

► *This research aims to determine the influence of Empowering, Creativity and Self-Efficacy on the Work Performance of Tegal City DPRD Secretariat Employees, both partially and simultaneously. This type of research is quantitative. The data used in this study used primary data, the population in this study was 30 ASN employees and the sampling technique used saturated samples and the respondents in this study were 30 ASN employees. Interview and questionnaire data collection techniques and data processing techniques use the SPSS version 22 program. The analytical methods used are descriptive tests, MSI tests, classical assumption tests (Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test) multiple linear regression tests, hypothesis tests, determination tests .*

The research results were obtained using multiple linear regression analysis Empowering Leadershin. Creativity and Self-Efficacy simultaneously influence work performance with a significance level of 0.022. Empowering Leadership partially has no effect on Job Performance with a significance level of 0.864. Creativity partially has no effect on Job Performance with a significant level of 0.109. Self-Efficacy partially influences Job Performance with a significant level of t 0.042.

Keywords: Empowering Leadership, Creativity, and Self-Efficacy and Work Performance.

ABSTRAK

Ayu Wulandari, 2024, “ Pengaruh Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer, populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai ASN dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan responden dalam penelitian ini adalah 30 pegawai ASN. Teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner dan teknik pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22. Metode analisis yang digunakan adalah uji deskriptif, uji MSI, uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas) uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji determinasi.

Hasil penelitian yang di dapat dengan analisis regresi linier berganda Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja dengan tingkat signifikansi 0,022. Empowering Leadership secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan tingkat signifikansi 0,864. Kreativitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan tingkat signifikan 0,109. Efikasi Diri secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan tingkat signifikan t 0,042.

Kata kunci : Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri dan Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian untuk skripsi dengan judul "**Pengaruh *Empowering Leadership*, Kreativitas, Dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal**".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan penelitian untuk skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M,Ak,C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Yuniarti Herwinarni, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Deddy Prihadi, S.E, M.Kom selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap penelitian untuk skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 29 Juni 2024

Ayu Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Prestasi Kerja.....	9
2. Empowering Leadership.....	14
3. Kreativitas.....	17
4. Efikasi Diri	20
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka pemikiran konseptual	36
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel.....	41
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	42
D. Metode Pengumpulan Data	46
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	47
F. Metode Analisis Data	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAAN	Kesalahan! Bookmark tidak
	ditentukan.
A. Gambaran Umum Sekretariat DPRD Kota Tegal	Kesalahan! Bookmark
	tidak ditentukan.

B.	Hasil Penelitian	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
C.	Pembahasan.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
	BAB V	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
A.	Kesimpulan	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
B.	Saran	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
	DAFTAR PUSTAKA	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
	LAMPIRAN.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Sasaran Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal	3
Tabel 2	Loyalitas Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal	5
Tabel 3	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4	Data Pegawai Nominatif Jabatan ASN Sekretariat DPRD Kota Tegal ..	42
Tabel 5	Operasionalisasi variabel penelitian	45
Tabel 6	Skala likert	50
Tabel 7	Kategori koefisien reliabilitas	52
Tabel 8	Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin	71
Tabel 9	Profil Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 10	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
Tabel 11	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	75
Tabel 13	Hasil Uji Validitas Variabel Empowering Leadership (X1)	76
Tabel 14	Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas (X2)	77
Tabel 15	Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X3)	78
Tabel 16	Hasil Uji Realibilitas	79
Tabel 17	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	80
Tabel 18	Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 19	Hasil Multikolonieritas	83
Tabel 20	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	85

Tabel 21 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	87
Tabel 22 Hasil Uji Simultan (Uji F)	89
Tabel 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Tegal.....	65
Gambar 3 Uji Heterokedatisitas.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	102
Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian	103
Lampiran 3 Data sasaran kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal.....	104
Lampiran 4 Data Hasil Wawancara.....	107
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	110
Lampiran 6 Petunjuk Kuesioner	111
Lampiran 7 Daftar pertanyaan kuesioner	112
Lampiran 8 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden	116
Lampiran 9 Metode Suksesive Interval Variabel	120
Lampiran 10 Validitas Variabel	124
Lampiran 11 Hasil Uji Realibilitas.....	128
Lampiran 12 Hasil Uji Analisis Stastistik Deskriptif.....	130
Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas.....	131
Lampiran 14 Hasil Multikolonieritas.....	134
Lampiran 15 Hasil Heterokedasitas.....	135
Lampiran 16 Hasil Uji Regresi Liniear Berganda.....	136

Lampiran 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	138
Lampiran 18 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam instansi karena kemajuan instansi bergantung pada manusianya. Dengan pesatnya perkembangan zaman dibidang ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya dengan segala implikasinya serta apabila suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang terbatas maka akan menghambat proses kemajuan instansi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, instansi perlu memiliki pegawai prestasi kerja yang tinggi yang mampu bersaing dan membawa dampak positif sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara efektif.

Secara umum, terdapat perbedaan prestasi kerja antara organisasi pemerintahan dan swasta. Dengan adanya perbedaan prestasi kerja terdapat faktor yang mempengaruhinya seperti kepemilikan organisasi, struktur organisasi dan pola pertanggungjawaban. Faktor pertama kepemilikan organisasi dari organisasi pemerintah dimiliki dan dikendalikan oleh pemerintah. Sebaliknya organisasi swasta dimiliki oleh individu. Faktor kedua, struktur organisasi dari pemerintah bersifat birokrasi atau bersifat khusus dalam sistem administrasinya. Sebaliknya organisasi swasta memiliki sifat yang fleksibel. Faktor terakhir yaitu, pola pertanggung jawaban pada manajemen organisasi pemerintah bertanggung jawab kepada masyarakat karena sumber dana yang digunakan berasal dari masyarakat untuk pemberian pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya manajemen

organisasi swasta bertanggungjawab kepada pemeliki perusahaan. Serta tingginya tingkat persaingan antara sesama organisasi swasta dibandingkan dengan organisasi pemerintah. Dengan adanya faktor demikian, organisasi swasta berkembang lebih cepat dibandingkan organisasi pemerintah. Berdasarkan perbedaan faktor tersebut maka menimbulkan kertertarikan untuk meneliti prestasi kerja pegawai di organisasi pemerintahan. Sekretariat DPRD Kota Tegal dipilih dalam penelitian ini karena Sekretariat DPRD Kota Tegal mudah diakses dan mudah dalam memperoleh informasi data yang akan digunakan dalam penelitian.

Sekretariat DPRD Kota Tegal mempunyai tugas dan fungsi untuk penyelenggaraan administrasi kesekretariatan dan keuangan, fasilitas rapat-rapat, pengelolaan urusan ketatausahaan, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Kota Tegal. Sebagai instansi yang membantu jalannya pemerintah, sekretariat DPRD mempunyai lima puluh delapan, pimpinan beserta pegawainya yang memiliki pangkat dan golongan masing-masing. Untuk mendukung tugas dan tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan instansi tentunya di perlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan skill yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat pada waktunya. Dengan kondisi demikian maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari instansi, fenomena prestasi kerja pegawai yang terjadi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Sasaran Kinerja Hasil Pegawai ASN
Sekretariat DPRD Kota Tegal 2021-2023

TAHUN	CAPAIAN ORGANISASI	PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI
2021	Sangat Baik	3 Pegawai	24 Pegawai
	Baik	21 Pegawai	
	Cukup	0 Pegawai	
2022	Sangat Baik	4 Pegawai	26 Pegawai
	Baik	20 Pegawai	
	Cukup	2 Pegawai	
2023	Sangat Baik	1 Pegawai	30 Pegawai
	Baik	26 Pegawai	
	Cukup	3 Pegawai	

Sumber Data : Sekretariat DPRD Kota Tegal

Dari tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa Pegawai Sekretariat DPRD pada tahun 2021 terdapat 3 pegawai dengan capaian organisasi (sangat baik), dan terdapat 21 pegawai dengan capaian organisasi (baik). Pada tahun 2022 terdapat 4 pegawai dengan capaian organisasi (sangat baik), terdapat 20 pegawai dengan capaian organisasi (baik) dan terdapat 2 pegawai dengan capaian organisasi (cukup). Pada tahun 2023 terdapat 1 pegawai dengan capaian organisasi (sangat baik), terdapat 27 pegawai dengan capaian organisasi (baik) dan terdapat 3 pegawai dengan capaian organisasi (cukup). Maka dari itu pada tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami peningkatan capaian organisasi yang (sangat baik) sedangkan pada 2022 ke tahun 2023 mengalami penurunan capaian organisasi yang (cukup).

Pada tahun 2023 dari jumlah pegawai yaitu tiga puluh. Hal ini terjadi karena faktor semangat kerja pegawai yang menurun, inisiatif kerja yang

kurang, tidak memprioritaskan pekerjaan dan kurang berhubungan baik terhadap bawahan atau atasan. Maka dari itu, peranan pimpinan empowering leadership mampu mempengaruhi pegawai dalam perubahan kenaikan gol.pangkat yang merupakan pencapaian prestasi kerja. Dari kondisi tersebut dapat menghambat perkembangan prestasi kerja pegawai untuk kemajuan instansi yang disebabkan banyak hal salah satunya dari empowering leadership, kreativitas, dan efikasi diri.

Fenomena selanjutnya, mengenai empowering leadership. Empowering leadership yaitu kepemimpinan yang memperdayakan bawahan dan dapat juga didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang mendelegasikan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, serta informasi pada bawahan yang akan meningkatkan motivasi bawahan. Sehingga dapat dikatakan bahwa peranan empowering leadership sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari data hasil wawancara menurut narasumber dalam pembagian tugas kurang optimal, yaitu dalam pengembangan pegawai dan hubungan antar bagian seperti bagian persidangan,bagian umum dan FAP (fasilitasi anggaran dan pengawasan) tidak sesuai. Dengan kondisi tersebut mengakibatkan penyelesaian tugas kurang optimal pada pegawai mengakibatkan kurang seimbang dalam pencapaian tujuan bersama untuk kemajuan prestasi pegawai dan prestasi instansi.

Fenomena berikutnya mengenai Kreativitas, kreativitas salah satu faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja. Kreativitas merupakan

kemampuan seseorang dalam menciptakan suatu ide baru atau kemampuan dalam memodifikasi. Semakin tinggi kreativitas pegawai maka akan mendorong tingkat prestasi kerja seorang pegawai dan juga akan mendorong kemajuan instansi. Dari data hasil wawancara terdapat faktor hambatan yang mempengaruhi pegawai dalam berkreativitas yaitu pertama, terkait rekan kerja contohnya : perbedaan pendapat terkait hasil kerja dibandingkan dengan rekan kerja yang lebih lama bekerja di instansi, kedua yaitu pemberian fasilitas yang disebabkan karena instansi pemerintahan, jadi semua anggaran yang dikeluarkan merupakan dari negara sehingga tidak sembarangan untuk dikeluarkan. Dengan hambatan tersebut mengakibatkan kelambatan pegawai dalam pengembangan diri dalam berkreativitas.

Fenomena lainnya terkait efikasi diri, efikasi diri atau keyakinan diri berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja. Dengan adanya keyakinan tinggi maka berkaitan juga dengan loyalitas pegawai terhadap instansi sebagai tempat kerjanya.

Tabel 2
Loyalitas Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

Masa Jabatan	Jumlah Pegawai
> 1 Tahun	2
1-2 Tahun	5
> 3 Tahun	23

Sumber Data : Sekretariat DPRD Kota Tegal Tahun 2024

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa masa kerja yang lebih dari 1 tahun memiliki keyakinan yang tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun karena dapat dilihat dari pengalaman pegawai dari

masa ke masa untuk menumbuhkan keyakinan yang tinggi sehingga mempengaruhi dalam pencapaian prestasi. Tetapi dalam penerapannya dari data hasil wawancara terdapat faktor hambatan yang mempengaruhi efikasi diri pada pegawai yaitu ketakutan dalam mengambil resiko sehingga mampu mempengaruhi penyelesaian tugas yang kurang tepat menyebabkan proses peningkatan prestasi kerja terhambat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Empowering Leadership, Kreativitas, Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diidentifikasi, maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh empowering leadership terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh empowering leadership, kreativitas, dan efikasi diri secara simultan terhadap prestasi kerja pada pegawai Sekretariat DPRD kota Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diidentifikasi, maka peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh empowering leadership terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Tegal
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Tegal
4. Untuk mengetahui pengaruh empowering leadership, kreativitas, dan efikasi diri secara simultan terhadap prestasi kerja pada pegawai Sekretariat DPRD kota Tegal

D. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, diharapkan memiliki manfaat untuk semua pihak baik manfaat praktis dan manfaat teoritis untuk dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian memberi manfaat untuk penulis dalam mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan berlangsung terutama yang menyangkut pengaruh empowering leadership, kreativitas, dan

efikasi diri terhadap prestasi kerja pada pegawai dan sebagai perbandingan teori dengan praktek.

b. Bagi Sekretariat DPRD kota Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan dan kebijakan untuk mengetahui empowering leadership, kreativitas, dan efikasi diri terhadap prestasi kerja pada pegawai agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk pelaksanaan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian dengan topik ataupun variabel yang lain.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, pengetahuan tentang empowering leadership, kreativitas, dan efikasi diri terhadap prestasi kerja pada pegawai dan menambah pengetahuan bagi pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau kelompok (Dharma, 2020:1) .

Prestasi kerja merupakan tindakan atau hasil yang dapat dicapai atau dicapai seseorang apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut telah menyelesaikan tugas. Prestasi kerja dapat diukur dari perolehan hasil kerja, hasil kerja setiap orang bisa saja naik turun karena pekerjaan seseorang yang tidak stabil (Armansyah, 2021:12).

Prestasi kerja merupakan hasil akhir dari usaha pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yang mencakup seperti pencapaian tujuan, proyek yang sukses, kontribusi positif, dan pengakuan kinerja yang baik. Prestasi kerja merupakan indikator kinerja utama yang mencerminkan seberapa pengaruh pegawai dalam memberi nilai tambah untuk instansi. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting untuk perusahaan karena jika prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan

produktivitas kerja pegawai sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Nuraini, 2023:24)

a. Dimensi Prestasi Kerja

Beberapa dimensi prestasi kerja menurut Uno dan Lamatenggo (2018:52) ada 5 dimensi, yaitu :

1) Kualitas Kerja

- a. Menguasai bidang tugas
- b. Keterampilan dalam melaksanakan tugas

2) Ketepatan

- a. Efisien dalam melaksanakan tugas
- b. Kuantitas hasil kerja

3) Inisiatif

- a. Efektif dalam melaksanakan tugas
- b. Disiplin kerja

4) Kemampuan

- a. Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas
- b. Melaksanakan tugas secara daya guna dan hasil guna

5) Komunikasi

- a. Kemampuan dalam komunikasi interaktif
- b. Kemampuan dalam komunikasi koordinatif

b. Aspek-aspek Prestasi Kerja

Aspek prestasi kerja menurut Sutrisno (2019:152) ada 6 Aspek, yaitu :

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

c. Faktor faktor prestasi kerja

Dalam prestasi kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, terdapat tiga faktor yaitu faktor secara umum, faktor individu dan faktor lingkungan (Sutrisno, 2019:151). Faktor secara umum ada tiga yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Faktor-faktor prestasi kerja secara individu antara lain sebagai berikut:

- 1) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Rote/ task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi Fisik, Pendidikan, Peralatan, Supervisi, Waktu, Desain Organisasi, Material, Pelatihan, Keberuntungan.

d. Tujuan prestasi Kerja

Prestasi kerja sejatinya merupakan program instansi, yang dibuat dengan tujuan (Harras, Sugiarti, dan wahyudi, 2020:29):

1) Meningkatkan motivasi kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan bersaing untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan.

2) Menciptakan lingkungan kerja yang berprestasi

Dengan harapan ada persaingan antar pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja.

3) Memaksimalkan keuntungan

Sistem prestasi kerja diciptakan karena ada tujuan yang hendak dicapai, yaitu keuntungan dengan melakukan langkah cerdas yaitu membuat sistem prestasi kerja

4) Memiliki SDM potensial

Sistem prestasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan SDM. Karena pegawai dengan sendirinya mengembangkan diri dengan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan menunjukkan hasil terbaik. Sistem prestasi memiliki pengaruh psikologi sebagai pendorong ambisi untuk menjadi yang terbaik.

2. Empowering Leadership

a. Pengertian Empowering Leadership

Empowering leadership merupakan seorang pemimpin yang memberikan wewenang kepada anggota tim, mendorong partisipasi dan kerja sama, serta memperhatikan pengembangan potensi anggota tim. Empowering leadership memberi anggota tim kepercayaan diri dan ruang untuk berpartisipasi (Sucipto dan Kushendar, 2023:130).

Empowering leadership merupakan proses mewakili kekuasaan, serta menyampaikan otonomi dan tanggung jawab kepada bawahan, kelompok, atau kolektif melalui serangkaian perilaku kepemimpinan khusus bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi internal dan kesuksesan dalam bekerja (Tabara et al., 2021:151).

Empowering leadership merupakan sebagai sejauh mana pemimpin mengungkapkan keyakinan terhadap kemampuan pegawai, menekankan pentingnya pekerjaan pegawai, dan melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan dan mengurangi atau menghilangkan hambatan biokrasi bagi pegawainya (Siwi Agustina dan Bintang Pradana, 2020:14). Empowering leadership juga memerankan motivasi instrinsik dan ekstrinsik untuk merangsang keterlibatan kerja, secara

Instrinsik yaitu perilaku Empowering leadership memfasilitasi karyawan memenuhi kebutuhan mendasar akan penentu nasib sendiri dan kendali dan secara ekstrinsik, hasil dari peningkatan perasaan penguasaan dan penentu nasib sendiri menumbuhkan motivasi untuk menyelesaikan tugas (Tress, 2017:4)

Empowering leadership merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan berbagai kekuasaan, menjaga mereka tetap termotivasi dan mendukung perkembangan mereka. dapat disimpulkan bahwa Empowering Leadership dari terjemahan bahas indonesia yaitu empowering “Memberdayakan” dan leadership “Kepemimpinan” merupakan gaya pemimpin yang mempengaruhi dan bertanggung jawab terhadap bawahan atau tim untuk meningkatkan kinerja yang optimal untuk mencapai strategi dan tujuan bersama (Rosadi et al., 2023:554).

b. Prinsip-Prinsip Empowering Leadership

Terdapat prinsip-prinsip empowering leadership menurut (Sumaryono, 2022:104-105) sebagai antara lain sebagai berikut :

Mendelegasi tanggung jawab pekerjaan tanpa merasa gagal

- 1) Memberdayakan pegawai untuk mengambil keputusan secara bebas dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan.
- 2) Mendukung persyaratan yang diperlukan seperti sumber daya manusia, uang, waktu dan fasilitas untuk memastikan

tersediannya sumber daya yang cukup untuk beroperasi secara efektif.

- 3) Menerima dan menghargai hasil kerja pegawai baik berhasil maupun tidak dengan cara memuji, mengapresiasi, dan memotivasi pegawai agar berkerja lebih efektif.
- 4) Mengembangkan kemandirian pegawai sehingga dapat merasakan sendiri kinerja atau otonominya tanpa memerlukan arahan dari pimpinan.
- 5) Meningkatkan kapasitas dan ketangkasan profesional dengan mengembangkan sepenuhnya pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dan efisiensi dalam bekerja.
- 6) Membantu karyawan bekerja sama sebagai sebuah tim untuk mendorong pembelajaran kolaboratif dan membantu rekan kerja mereka.

c. Dimensi dan indikator Empowering Leadership

Empowering leadership memiliki beberapa dimensi dan indikator (Sumaryono, 2022:105-106) sebagai berikut:

- 1) Pemberian contoh (Leading example)
 - a. Menetapkan standar kinerja yang tinggi melalui perilaku.
- 2) Pelatihan (Coaching)
 - a. Mendidik bawahan
 - b. Membantu bawahan menjadi mandiri

- 3) Mendorong (Encouraging)
 - a. Perilaku yang mendorong kinerja tinggi.
- 4) Partisipasif (Participative)
 - a.penggunaan informasi atau masukan bawahan untuk mengambil keputusan.
- 5) Pemberitahuan (Informing)
 - a. Pemberian informasi lengkap terkait perusahaan
- 6) Kepedulian (Concern)
 - a. Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.
- 7) Interaksi (Interaction)
 - a. Berintraksi dengan tim secara keseluruhan
- 8) Manajemen tim (Group management)
 - a. Mengembangkan hubungan baik antar pegawai
 - b. Mengevaluasi pekerjaan antar sesama pegawai.

3. Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, dan merupakan kombinasi dari beberapa data atau informasi yang diperoleh sebelumnya dan terwujud dalam gagasan atau karya nyata (Widyasari, 2023:24). Kreativitas sangat berhubungan dengan cara berpikir divergen, yaitu proses berpikir yang dilakukan dari berbagai sudut pandang untuk

mengeksplorasi berbagai kemungkinan yang ada sampai ditemukan beberapa alternatif solusi (Noperman, 2022:35).

Kreativitas merupakan hasil interaksi, dari seseorang atau tim (misal, Individu dalam kelompok) yang bekerja disuatu wilayah (domain) yang karyanya dianggap oleh seseorang (bidang) sebagai karya kreatif. Bekerja atau membuat suatu karya kreatif menuntut konsekuensi penting, yakni apakah sesuatu hal-hal yang diciptakan itu bernilai guna dan manfaat, kreativitas belum tentu dipandang “ baik” atau “menguntungkan”. Kreativitas biasanya objek sangat dihargai, tetapi belum tentu “ baik” (good), “positif” (positive) atau menguntungkan (Nurulpaik et al., 2022:85).

Jadi kreativitas dimaknai sebagai aktivitas yang menggunakan seluruh kemampuan dalam menghadapi tantangan lingkungan dengan cara yang unik. Dari kata “unik” inilah yang menjadi kata kunci kreativitas. Artinya kalau yang bersangkutan tidak menggunakan cara yang unik, walaupun sudah mengerahkan seluruh kemampuannya, dia tidak disebut kreatif (Nurlaela et al., 2019:19).

b. Dimensi dan indikator Kreativitas

Dimensi kreativitas pertama kali diusulkan oleh Guilford pada tahun 1950-an dengan mengusulkan sebelas dimensi kreativitas. Empat dari sebelas dimensi yang diusulkan Guilford kemudian banyak diadopsi dan digunakan sampai sekarang sebagai dimensi

utama kreativitas (Noperman, 2022:36), berikut empat dimensinya yaitu :

1) Kelancaran

- a. Kemampuan berpikir lancar
- b. Bekerja lebih cepat
- c. Menciptakan ide untuk memecahkan permasalahan

2) Fleksibilitas

- a. Penerapan konsep yang berbeda
- b. Arah berpikir yang spontan

3) Orisinalitas

- a. Mempunyai pikiran ide baru
- b. Lebih senang mensintesis
- c. Sering mengajukan tanggapan yang unik

4) Elaborasi atau perluasan

- a. Kemampuan meluaskan ide-ide
- b. Kemampuan dalam membuat rincian

c. Unsur-Unsur Kreativitas

Dalam kreativitas terdapat unsur-unsur yang akan menimbulkan suatu hal yang berkaitan dengan kreativitas pada diri individu (Estheriani & Muhid, 2020:122), yaitu sebagai berikut;

1) Motivasi

Motivasi bersumber dari internal maupun eksternal, internal yang bersumber dari individu itu sendiri sedangkan eksternal bersumber dari orang lain atau lingkungan individu itu sendiri.

2) Inspirasi

Dengan adanya inspirasi individu akan mampu mengembangkan suatu hal kreativitas yang sudah ada pada diri individu itu sendiri karena mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi dan belajar banyak ilmu.

3) Pengembangan

Pengembangan terhadap individu akan muncul karena adanya peluang untuk menciptakan hal-hal baru yang berkaitan dengan kreativitas.

4) Kerjasama

Kerjasama akan mempengaruhi suatu individu untuk menciptakan suatu kreativitas, karena disini akan berkerjasama dengan pihak luar untuk mencapai tujuan bersama.

4. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi Diri diterjemahkan dalam bahasa Inggris, kata ini memiliki satu arti: *Self-efficacy* merupakan salah satu komponen utama dari teori sosial-kognitifnya yang pertama kali disampaikan oleh Albert Bandura seorang tokoh psikolog dan penggagas teori kognitif sosial (Sabil, 2023:1).

Efikasi Diri adalah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mencapai hasil yang diinginkan. Atau Efikasi Diri merupakan perasaan atau sikap percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri sehingga orang tersebut tidak perlu khawatir terhadap tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya (Suciono, 2021:13).

Efikasi Diri adalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi tertentu yang melibatkan evaluasi kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan tugas atau situasi tertentu (Mahawati & Sulistiyani, 2021:64). Kata efikasi berkaitan pada kebiasaan hidup individu yang berlandaskan pada prinsip-prinsip budi pekerti, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pengendalian diri, keberanian, keadilan, kesabaran, ketekunan, kesederhanaan dan kesopanan harus dikembangkan dari dalam diri hingga ke luar diri bukan karena paksaan dari luar kedalam diri individu. Seseorang dikatakan produktif jika mampu memecahkan masalah secara efektif, memaksimalkan peluang, serta terus belajar dan mengintegrasikan disiplin ilmu lain dalam spiral pertumbuhan (Ernawati et al., 2021:712).

b. Dimensi Efikasi Diri

Terdapat dimensi yang mempengaruhi efikasi diri menurut Bandura 1997 dalam (Darmawan et al., 2021:344) dibagi menjadi tiga sebagai berikut;

- 1) Level (Tingkat)
 - a. Kematangan mental
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif
 - c. Kemampuan dalam memotivasi diri
 - d. Berpikiran terbuka
- 2) Generality (Umum)
 - a. Kemampuan dalam menguasai semua bidang
 - b. Memiliki pandangan positif
 - c. Ketrampilan tinggi
- 3) Strength (Kekuatan)
 - a. Memiliki pendirian yang kuat
 - b. Kemampuan dalam memecahkan masalah
 - c. Konsisten dalam menjalani tugas

c. Faktor-faktor Efikasi Diri

Efikasi diri memiliki empat faktor yang mempengaruhi efikasi diri menurut (Suciono, 2021:15) antara lain sebagai berikut:

- 1) Pengalaman individu
Pengalaman individu merupakan sumber informasi efikasi diri yang paling penting.

2) Pengalaman orang lain

Pengalaman orang lain yang serupa dengan individu biasanya akan meningkatkan efikasi diri individu dalam tugas yang sama.

3) Persuasi verbal

Persuasi verbal merupakan cara memperkuat keyakinan tentang kemampuan individu untuk mencapai tujuan.

4) Kondisi fisiologis dan perasaan

Penilaian seseorang terhadap efikasi diri dipengaruhi oleh suasana hati.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa contoh refrensi dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan aspek yang serupa sebagai alat dasar atau acuan penellitian ini, yaitu :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh (Rochani, 2020) yang berjudul “empowering leadership, kreativitas karyawan, dan creative self efficacy (studi pada bank jatim kantor cabang Trenggalek)”. Menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui mediating factor creative self-efficacy.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2021) yang berjudul “Pengaruh Empowering Leadership terhadap kinerja dengan psychological empowerment sebagai variabel mediasi”. Menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM) dengan pemanfaatan SmartPLS, pengolahan data menggunakan software smartPLS 3.0, meaning, competence, self-determination,realibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, empowering leadership signifikan positif terhadap psychological empowerment dan psychological empowerment berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru serta psychological empowerment sebagai variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara empowering leadership dengan kinerja guru.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh (Tabara et al., 2021) yang berjudul “Empowering leadership dan kinerja pegawai: sebuah studi empiris pada distrik X kabupaten Maybrat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan artian semakin tinggi empowering leadership dalam organisasi, maka variabel tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh (Ernawati et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh kedisiplinan, kompetensi, dan efikasi diri

terhadap prestasi kerja pegawai pada kecamatan Lembang kabupaten Pinrag”. Menggunakan teknik analisis deskripsi dan analisis regresi untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan, kompetensi, dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrag. Kedisiplinan memiliki pengaruh paling dominan, diikuti kompetensi dan efikasi diri.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh (Agung Prayoga & Dewi, 2021) yang berjudul pengaruh empowering leadership terhadap kreativitas pengrajin keramik yang dimediasi oleh efikasi diri kreatif CV. TANTERI. Menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial, uji validitas, uji reliabilitas khususnya analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dengan nilai beta koefisien standar 0,603 dan nilai signifikan 0,000, yaitu kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh (M.Rizki, 2022) yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi dan efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Benowo di Surabaya”. Menggunakan teknik analisis menggunakan uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linier

berganda, hasil analisa koefisien determinasi berganda, hasil uji simultan F, uji parsial t . Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara individual, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan sebesar 86.8%.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh (Retno Sari et al., 2022) yang berjudul “Hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dalam memfasilitasi peningkatan kreativitas karyawan di era 4.0: Peran efikasi diri kreatif dan religiosity”. Hasil penelitian menunjukkan penelitian dimasa depan sebaiknya mempertimbangkan penggunaan metode pengumpulan data yang tertinggal untuk meminimalkan bias dan melakukan pengujian tambahan untuk memastikan tidak ada bias yang signifikan. Selain itu , penulis merekomendasikan penggunaan ukuran religiusitas yang berbeda dan mengeksplorasikan potensi perbedaan hasil berdasarkan afiliasi agama yang berbeda.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh (Mendrofa, 2022) yang berjudul “Hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pegawai”. Menggunakan teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinan dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai

Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nias.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Idham, 2022) yang berjudul “Pengaruh kreativitas dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan”. Menggunakan teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda serta pengujian seluruh hipotesis melalui, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f), dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel dependen prestasi kerja dipengaruhi oleh kreativitas dan pengembangan karier, sedangkan secara parsial baik variabel kreativitas maupun variabel pengembangan karier berpengaruh positif terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan di hotel di teras kita jakarta.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh (Fadila & Runing Sawitri, 2023) yang berjudul Empowering Leadership terhadap kinerja pekerjaan, keterlibatan kerja, dan keterlibatan kerja kreatif peran mediasi pemberdayaan psikologis. Menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif menggunakan structural equation modeling (SEM) dengan pemanfaatan SmartPLS, uji validitas, reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Empowering Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel penelitian dan hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Ameyliah Ganis Sandria Rochani (2020)	Empowering Leadership, Kreativitas Karyawan, dan Creative Self Efficacy (studi pada Bank JATIM kantor cabang Trenggalek)	Variabel : Terdapat variabel independen (X) empowering leadership, variabel dependen (Y), variabel intervening (Z) creative self-efficacy . Hasil Penelitian: menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui mediating factor creative self-efficacy.	Persamaan: variabel independen (X) empowering leadership. Perbedaan: variabel dependen (Y), variabel intervening (Z) creative self-efficacy.
2.	Yustita Damayanti (2021) yang	Pengaruh Empowering Leadership terhadap kinerja dengan psychological empowerment sebagai	Variabel penelitian ini terdiri Empowering Leadership sebagai variabel independen (X), kinerja guru sebagai variabel	Persamaan: Empowering Leadership sebagai variabel independen (X) Perbedaan:

		variabel mediasi	<p>dependen (Y), dan psychological empowerment sebagai variabel mediasi (Z).</p> <p>Hasil penelitian: menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, empowering leadership signifikan positif terhadap psychological empowerment dan psychological empowerment berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru serta psychological empowerment sebagai variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara empowering leadership dengan kinerja guru.</p>	<p>sebagai variabel dependen (Y), dan psychological empowerment sebagai variabel mediasi (Z).</p>
3.	Reijeng Tabara, Niar Azriya, dan Uswatun	Empowering Leadership dan Kinerja Pegawai: sebuah studi empiris pada distrik X	Variabel: Empowering Leadership sebagai variabel independen (X), kinerja pegawai	Persamaan: Empowering Leadership sebagai variabel

	Mardiyah (2021)	Kabupaten Maybrat	<p>sebagai variabel dependen (Y).</p> <p>Hasil penelitian: menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan artian semakin tinggi empowering leadership dalam organisasi, maka variabel tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.</p>	<p>independen (X).</p> <p>Perbedaan: kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).</p>
4.	Ernawati, Mashur Razak, dan Muh Said (2021)	Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrag	<p>Variabel Independen: Kedisiplinan (X1), Kompetensi (X2) dan Efikasi Diri (X3), variabel dependen prestasi kerja (Y).</p> <p>Hasil Penelitian: menunjukkan bahwa kedisiplinan, kompetensi, dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrag.</p>	<p>Persamaan: Independen Efikasi Diri (X3)</p> <p>Variabel dependen prestasi kerja (Y).</p> <p>Perbedaan: Dua variabel independen Kedisiplinan (X1), Kompetensi (X2)</p>

			Kedisiplinan memiliki pengaruh paling dominan, diikuti kompetensi dan efikasi diri.	
5.	I Gusti Agung Gde Agung Prayoga, AA Sagung Kartika Dewi (2021)	Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kreativitas Pengrajin Keramik yang dimediasi oleh Efikasi Diri kreatif CV. Tanteri	<p>Varisbel: Empowering Leadership sebagai variabel independen(X), kreativitas sebagai variabel dependen(Y), dan efikasi diri kreatif sebagai mediasi(Z).</p> <p>Hasil penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dengan nilai beta koefisien standar 0,603 dan nilai signifikan 0,000, yaitu kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima.</p>	<p>Persamaan: Empowering Leadership sebagai variabel independen (X)</p> <p>Perbedaan: kreativitas sebagai variabel dependen(Y), dan efikasi diri kreatif sebagai mediasi(Z).</p>
6.	M. Rizki Misbahul Munir (2021)	Pengaruh komitmen organisasi dan efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan	<p>Variabel: independen komitmen organisasi(X1) dan efikasi diri(X2),</p>	<p>Persamaan: Variabel efikasi diri(X), variabel dependen prestasi kerja(Y).</p>

		benowo di Surabaya	<p>variabel dependen prestasi kerja(Y).</p> <p>Hasil Penelitian: penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara individual, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan sebesar 86.8%.</p>	Perbedaan: Variabel (X) komitmen organisasi.
7.	Santi Retno Sari, Dita Nurul Aini Mustika Dewi, dan Kumba Digdowiseo (2022)	Kepemimpinan pemberdayaan dalam memfasilitasi peningkatan kreativitas karyawan di era 4.0: Peran efikasi diri kreatif dan religiosity	<p>Variabel:Kepemimpinan pemberdayaan sebagai variabel independen(X), variabel kreativitas karyawan sebagai variabel dependen(Y), variabel efikasi diri kreatif sebagai variabel mediasi(Z1) , variabel religiositi moderat(Z2).</p> <p>Hasil Penelitian: menunjukkan penelitian dimasa depan sebaiknya</p>	<p>Persamaan: kepemimpinan pemberdayaan sebagai variabel independen (X).</p> <p>Perbedaan: variabel kreativitas karyawan sebagai variabel dependen(Y), variabel efikasi diri kreatif sebagai variabel mediasi(Z1) , variabel religiositi</p>

			mempertimbangkan penggunaan metode pengumpulan data yang tertinggal untuk meminimalkan bias dan melakukan pengujian tambahan untuk memastikan tidak ada bias yang signifikan. Selain itu, penulis merekomendasikan penggunaan ukuran religiusitas yang berbeda dan mengeksplorasi potensi perbedaan hasil berdasarkan afiliasi agama yang berbeda.	moderat(Z2).
8.	Syah Abdi Mendrofa (2022)	Hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pegawai	Variabel: kreativitas kerja sebagai variabel independen(X), sedangkan motivasi berprestasi sebagai variabel dependen(Y). Hasil Penelitian: menunjukkan bahwa ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja	Persamaan: kreativitas kerja sebagai variabel independen (X). Perbedaan: motivasi berprestasi sebagai variabel dependen(Y).

			Dan Transmigrasi Kabupaten Nias.	
9.	Rochiyat Setiawan dan Ridwan Idham (2022)	Pengaruh kreativitas dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan	<p>Variabel: Kreativitas(X1) dan pengembangan karier(X2) terhadap prestasi kerja karyawan(Y).</p> <p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel dependen prestasi kerja dipengaruhi oleh kreativitas dan pengembangan karier , sedangkan secara parsial baik variabel kreativitas maupun variabel pengembangan karier berpengaruh positif terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan di hotel di teras kita jakarta.</p>	<p>Persamaan: Variabel Kreativitas(X) dan variabel prestasi kerja karyawan(Y).</p> <p>Perbedaan: pengembangan karier(X2)</p>
10	Fatin Fadila dan Hunik Sri Runing Sawitri (2023)	Empowering Leadership terhadap kinerja pekerjaan,keterlibatan kerja,dan keterlibatan kerja kreatif	<p>Variabel: Empowering Leadership sebagai variabel independen(X), (kinerja pekerjaan: keterlibatan kerja,dan</p>	<p>Persamaan: Empowering Leadership sebagai variabel independen (X)</p> <p>Perbedaan:</p>

		peran mediasi pemberdayaan psikologis.	keterlibatan kerja kreatif) sebagai variabel dependen (Y) dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi(Z). Hasil Penelitian: menunjukkan bahwa Empowering Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan: keterlibatan kerja,dan keterlibatan kerja kreatif dengan mediasi pemberdayaan psikologis dengan menunjukan bahwa hipotesis semua diterima.	(kinerja pekerjaan: keterlibatan kerja,dan keterlibatan kerja kreatif) sebagai variabel dependen (Y) dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi(Z).
--	--	--	--	---

Sumber : Data yang diolah, 2024

C. Kerangka pemikiran konseptual

Kerangka pemikiran konseptual merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017:95). Kerangka pemikiran terdiri pengaruh empowering leadership (X1), kreativitas (X2) dan efikasi diri (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

1. Pengaruh empowering leadership terhadap prestasi kerja

Empowering leadership merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan berbagai kekuasaan, menjaga mereka tetap termotivasi dan mendukung perkembangan mereka. Tujuannya adalah untuk mendorong bawahan merasakan kemandirian, motivasi, dan kemampuan bekerja secara mandiri sesuai tujuan dan strategi organisasi (Rosadi et al., 2023).

Pegawai yang telah mendapatkan pemberdayaan oleh pimpinan (Empowering leadership) akan mempengaruhi bawahan untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih energik dan efektif sehingga menghasilkan hasil yang positif seperti peningkatan prestasi di tingkat individu maupun organisasi.

2. Pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja

Kreativitas adalah keahlian individu dalam berpikir diluar yang dipikirkan orang lain sehingga menimbulkan sebuah ide, gagasan, atau sesuatu hal yang baru yang mempunyai nilai tepat guna bagi diri sendiri dan orang lain (Estheriani & Muhid, 2020). Suatu instansi mengharapkan setiap pegawai memiliki kreativitas kerja yang

tinggi, Pencapaian kreativitas yang tinggi akan berpengaruh terhadap penyelesaian masalah atau tugas dengan cepat dan benar sehingga akan tercapai hasil kerja sesuai tujuan instansi sehingga akan tercapai prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Idham, 2022) dan (Mendrofa, 2022) yang membuktikan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, dimana pegawai yang memiliki tingkat kreativitas yang tinggi akan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

3. Pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja

Efikasi Diri merupakan perasaan atau sikap percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri sehingga orang tersebut tidak perlu khawatir terhadap tindakan yang dilakukannya karena tidak berkaitan langsung dengan keterampilan yang dimiliki seseorang, namun berkaitan dengan rasa percaya diri atau keyakinan seseorang terhadap apa yang dapat dilakukannya dengan keterampilan yang dimilikinya dalam situasi yang akan datang (Astuti et al., 2023).

Tingkat efikasi diri lebih akurat dalam memprediksi pencapaian tingkat prestasi individu, dibandingkan dengan ketrampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ernawati et al., 2021) dan (Oktavia Lubis & Susanti, 2019) bahwa efikasi diri berpengaruh

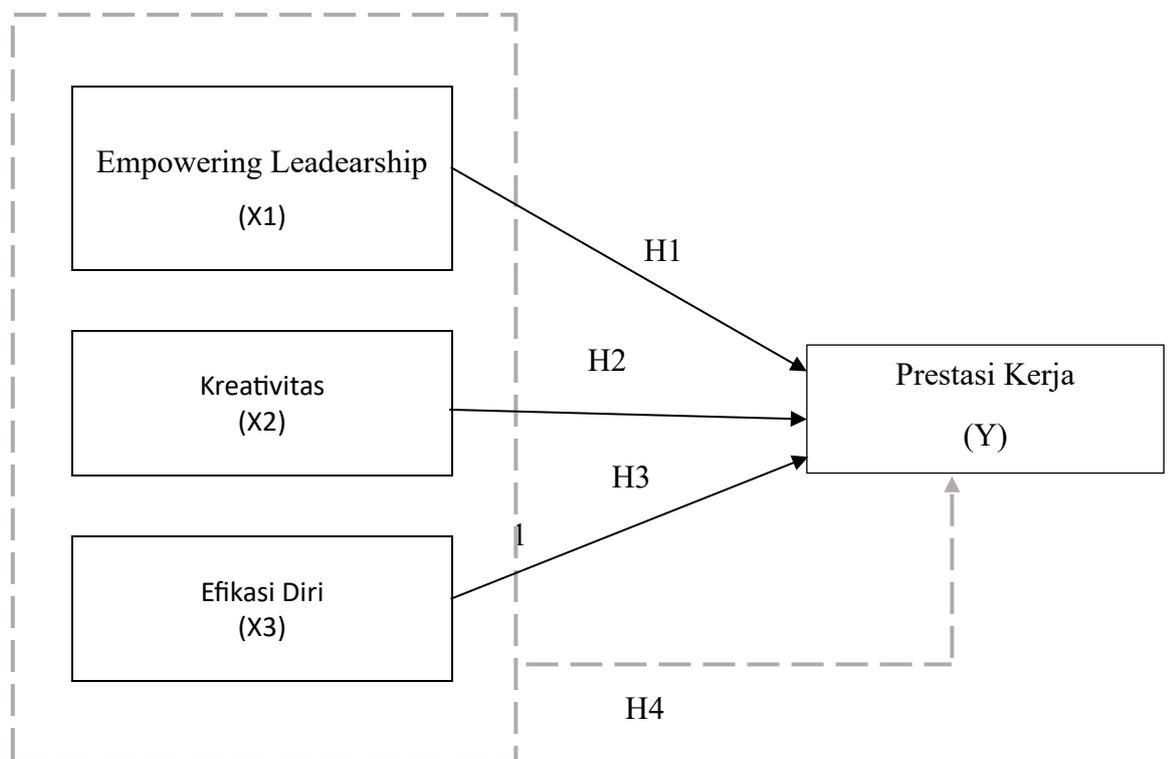
positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, Apabila efikasi diri pegawai meningkat dengan cara menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat pada waktunya yang telah diberikan maka dapat dipastikan prestasi kerja pegawai tersebut meningkat.

4. Pengaruh empowering leadership, kreativitas, efikasi diri terhadap prestasi kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi sebuah organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Kunci peningkatannya adalah dengan memperhatikan sumber daya manusianya yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi instansi maupun diri sendiri.

Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, bukan hanya kesejahteraan tapi juga bagaimana meningkatkan peran pimpinan yang berlandaskan empowering leadership yang ada dalam instansi bekerja pegawai, kreativitas pegawai, serta efikasi diri pegawai untuk setiap individu sehingga pada akhirnya diharapkan dapat menghasilkan produktivitas dan prestasi kerja yang maksimal secara individu dan organisasi sehingga dapat mencapai tujuan instansi. Dari faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu

empowering leadership dan kreativitas dalam menerapkan hal tersebut, seorang pegawai harus mempunyai efikasi diri yang tinggi berkaitan dengan keyakinan atau rasa percaya diri terhadap kemampuannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dari penjelasan kerangka pemikiran dari variabel X1, X2 dan X3 yang berkaitan dengan variabel Y, maka Kerangka pikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan

- ▶ : Berpengaruh secara parsial
 - - - - -▶ : Berpengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, landasan teori, tujuan penelitian dan kondisi dilapangan penelitian maka dapat diambil hipotesesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh empowering leadership secara parsial terhadap prestasi kerja pada Sekretariat DPRD kota Tegal.

H2 : Terdapat pengaruh kreativitas secara parsial terhadap prestasi kerja pada Sekretariat DPRD kota Tegal.

H3 : Terdapat pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap prestasi kerja pada Sekretariat DPRD kota Tegal.

H4 : Terdapat pengaruh empowering leadership, kreativitas, efikasi diri secara simultan terhadap prestasi kerja pada Sekretariat DPRD kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga perumusan rencana penelitian (Djaali,2020:3). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empirik hasil pengumpulan data melalui pengukuran.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi. Penelitian korelasional menguji perbedaan karakteristik dari dua atau lebih variabel atau entitas. Penelitian ini memberikan sudut pandang baru untuk memahami hubungan-hubungan dan serangkaian alat analitik baru untuk menghitung dan membuat perkiraan tentang suatu hubungan sebab akibat.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah umum yang berisi obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil keputusan (Sugiyono, 2017:61). Populasi di penelitian ini adalah 30 ASN pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal.

Tabel 4
Data pegawai Nominatif Jabatan ASN Sekretariat DPRD
Kota Tegal

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Umum dan Keuangan	8
2.	Persidangan dan Legislasi	8
3.	Fasilitas Penganggaran dan Pengawasan	3
4.	Pranata Komputer Muda	1
5.	Pranata Komputer Terampil	2
6.	Arsiparis Mahir	1
8.	Pimpinan	1
9.	Pengemudi	4
10.	Pranata hubungan masyarakat pertama	2
JUMLAH		30

Sumber : Sekretariat DPRD Kota Tegal

2. Sampel

Ukuran sampel yang layak dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang diambil dari jumlah populasi. Penelitian menggunakan teknik sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel diambil semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:62). Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Tegal.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah variabel penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik suatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah di jelaskan diatas, dapat dijelaskan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja

Prestasi adalah tingkat kompetensi seseorang dalam tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Ratnawati & Hanung, 2020:13). Prestasi Kerja merupakan hasil usaha seseorang yang ditentukan oleh karakteristik pribadinya, kemampuan, dan persepsinya terhadap perannya dalam pekerjaan atau bisa diartikan sebagai kontribusi seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Empowering Leadership

Menurut Rosadi et al. (2023:554) Empowering leadership merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan berbagai kekuasaan, menjaga mereka tetap termotivasi dan mendukung perkembangan mereka. Tujuannya adalah untuk mendorong bawahan merasakan kemandirian, motivasi, dan kemampuan bekerja secara mandiri sesuai tujuan dan strategi organisasi.

c. Kreativitas

Kreativitas adalah hasil interaksi, dari seseorang atau tim (misal, Individu dalam kelompok) yang bekerja disuatu wilayah (domain) yang karyanya dianggap oleh seseorang (bidang) sebagai karya kreatif. Ini adalah atribut yang diberikan kepada bidang untuk pekerjaan individu dalam domain tertentu. “Bekerja atau membuat suatu karya kreatif menuntut konsekuensi penting, yakni apakah sesuatu hal-hal yang diciptakan itu bernilai guna dan manfaat.” (Nurulpaik et al., 2022:85).

d. Efikasi Diri

Efikasi Diri adalah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mencapai hasil yang diinginkan (Suciono, 2021:13). Atau Efikasi Diri merupakan perasaan atau sikap percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri sehingga orang tersebut tidak perlu khawatir terhadap tindakanya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berintraksi dengan orang lain, dapat, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya.

2. Definisi Operasionalisasi variabel

Operasional variabel adalah proses menjelaskan variabel secara rinci menjadi beberapa bagian, yaitu; indikator, pertanyaan, skala, dan sumber yang digunakan sebagai sumber. Dalam penelitian, variabel operasional diartikan sebagai variabel yang dapat diukur, dikendalikan, dan dimanipulasi dengan cara yang spesifik dan terukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5
Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
Prestasi Kerja (Y)	1. Predikat Kerja	1. Kualitas	1, 2	Skala Likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS	Uno dan Lamatenggo (2018:52)
	2. Hasil Kerja	2. Ketepatan 3. Kemampuan	3, 4 5, 6		
	3. Prilaku Kerja	4. Inisiatif 5. Komunikasi	7, 8 9, 10		
Empowering Leadership (X1)	1. Pemberdayaan	1. Pemberian contoh 2. Pelatihan 3. Kepedulian	1, 2 3, 4 5, 6	Skala Likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS	Sumaryono, (2022:105-106)
	2. Motivasi	4. Dukungan	7,8		
	3. Kerjasama	5. Manajemen tim	9, 10		
Kreativitas (X2)	1. Kemampuan	1. Kelancaran 2. Kecepatan 3. fleksibilitas	1,2 3, 4 5, 6	Skala Likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS	Noperman, (2022:36)
	2. Keunggulan	4. Orsinilitas 5. Pengembangan	7,8 9, 10		
Efikasi Diri (X3)	1. Level (Tingkat)	1. Kesulitan 2. Keyakinan Diri	1, 2 3, 4	Skala Likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS	Darmawan et al., (2021:344)
	2. Generality (Umum)	3. Pengetahuan 4. Aktivasi	5, 6 7, 8		
	3. Strength (Kekuatan)	5. Kemantapan	9, 10		

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan informasi tentang fenomena atau peristiwa yang sedang terjadi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti langsung berdialog atau tanya jawab dengan responden untuk mendapatkan informasi dari responden dilakukan dengan sistematis berlandaskan pada tujuan penelitian (Suliyanto,2018:164). Wawancara dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal.

2. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden untuk memberikan jawabannya (Suliyanto, 2018:167). Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal. Informasi yang diperoleh dari kuesioner diklasifikasi dan kemudian ditabulasi ke dalam tabel. Data yang diisikan kedalam tabel dihitung jumlahnya setiap poin. Nilai dari hasil jawaban responden akan menentukan tingkat persetujuan pegawai terhadap pernyataan di kuesioner. Pemberian nilai pada kuesioner yang disebar ini menggunakan bobot skala likert sebagai berikut:

Tabel 6
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas alat ukur adalah tingkatan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas adalah sejauh mana perbedaan yang ditemukan dengan alat ukur mencerminkan perbedaan yang sebenarnya di antara hal-hal yang diuji. Instrumen yang valid mempunyai masa validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid mempunyai masa validitas yang rendah. Suatu alat dianggap sah apabila dapat mengukur alat yang diinginkan. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari deskripsi validitas yang dimaksudkan (Suliyanto, 2018:233).

Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan Teknik korelasi Perason Product moment menurut (Arikunto, 2013:213) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefesien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X^2$: Jumlah dari kuadrat nilai variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai variabe Y

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$(\sum X)^2$: Jumlah nilai variabel X kemudian di kuadratkan

$(\sum Y)^2$: Jumlah nilai variabel Y kemudian di kuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menyatakan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2018:51). Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk degree or freedom (df)= 30, dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,361. Jika r hasil positif dan r hitung > r tabel, ,maka variabel tersebut dinyatakan valid. Jika r hasil tidak positif dan r hitung < r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsisten dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Dalam penelitian reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Suatu alat ukur tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang memberikan hasil yang berbeda-beda. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Instrument

dapat dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018:45) . Berikut rumus Alpha Cronbach :

Rumus Alpha Cronbach

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{1 - \sum a^2 t}{\alpha^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = realibilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum a^2 t$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

$\alpha^2 t$ = varians total

Tabel 7
Kategori koefisien reliabilitas buku nikolaus duli SPSS

Interval	Kriteria
< 0.200	Sangat rendah
0.2 – 0.399	Rendah
0.4 – 0.599	Cukup
0.6 – 0.799	Tinggi
0.8 – 1.00	Sangat tinggi

F. Metode Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran dengan cara mendeskripsi data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar

deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2018:19).

2. Uji metode successive interval (MSI)

Digunakan untuk mengubah data dari skala ordinal menjadi skala interval. Method Of Successive Interval (MSI) (Sugiyono, 2019:94) langkah-langkah yang dilakukan di MSI adalah sebagai berikut :

- a. Memperhatikan setiap poin jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan.
- b. Untuk setiap poin, ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut rasio.
- d. Tentukan nilai relatif kumulatif dengan menjumlahkan nilai bagian melalui perkolom skor.
- e. Hitung Z-score setiap rasio kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan distribusi normal.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tres densitas).
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

- h. Tentukan nilai skala dengan rumus

$$Y = NS + [1 + | NS_{min} |]$$

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak biasa dan konsisten (Ghozali, 2018:106). Berikut uji asumsi klasik antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Untuk menguji normal atau tidak dilakukan analisis grafik. Pengujian normalitas dapat dicapai menggunakan Kolmogorov Smirnov (KS) dan melihat Scatterplot titik penyebaran indikator variabel independent dengan melihat perbandingan pedoman berikut (Oktavia Lubis & Susanti, 2019) :

- 1) Nilai signifikansi yang lebih dihasilkan > 0.05 maka distribusi datanya dikatakan normal sedangkan untuk scatterplot penyebaran indikator hendaknya mendekati garis potong.
- 2) Nilai signifikansi kurang dari > 0.05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data terdapat pada tabel dibawa ini.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) adalah melihat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang

baik-sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2018:107).

Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF) yang merupakan setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$). Nilai cutoff untuk menunjukkan Multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dengan dasar analisis sebagai berikut (Ghozali, 2018:138):

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu bergelombang, melebar kemudian menyempit maka disimpulkan adanya heteroskedastitas.
- Jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y maka disimpulkan tidak ada heteroskedastitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018:142). Apabila disesuaikan dengan penelitian yaitu variabel independen yaitu Empowering Leadership (X_1), Kreativitas (X_2), dan Efikasi Diri (X_3) dengan variabel dependen Prestasi Kerja (Y), berikut bentuk persamaan regresi linier berganda (Ghozali, 2016:94) :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

\hat{Y} : Prestasi Kerja

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel untuk X_1

β_2 : Koefisien regresi variabel untuk X_2

β_3 : Koefisien regresi variabel untuk X_3

X_1 : Empowering Leadership

X_2 : Kreativitas

X_3 : Efikasi Diri

e : Error atau variabel pengganggu

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja).

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau Uji Parsial dilakukan bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh setiap variabel terikat secara parsial (Ghozali, 2018:98). Jika tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun Berikut langkah-langkah pengujian :

1) Menentukan formula hipotesis

$H_0 = \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan Empowering Leadership terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

$H_0 = \beta_1 \neq 0$, Terdapat Pengaruh signifikan Empowering Leadership terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

$H_2 = \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan Kreativitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

$H_2 = \beta_2 \neq 0$, Terdapat Pengaruh signifikan Kreativitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

$H_3 = \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

$H_3 = \beta_3 \neq 0$, Terdapat Pengaruh signifikan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

2) Taraf Signifikan

Menguji taraf signifikan digunakan uji t dua sisi dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha=0,05$).

3) Kriteria Penguji

H_0 Diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 Ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$

4) Menghitung nilai uji t_{hitung}

Untuk menguji keberarti analisis regresi, digunakan rumus berikut:

$$Sb = \frac{sy.x}{\sqrt{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

Kesalahan standar estimasi (standar error of estimate) diberikan simbol Sy_x dapat ditentukan menggunakan formulasi berikut ini :

$$Sy.x = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - \alpha(\sum Y) - b(\sum XY)}}{n - 2}$$

Menentukan nilai t_{hitung} dengan formulasi sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

b : Nilai para meter

Sb : Standar Error dari b

Kesimpulan

H_0 : Diterima atau ditolak

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau Uji Simultan dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat (Mardiatmoko, 2020:336). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F-tabel dengan nilai F- hitung. Jika F-hitung < F- tabel atau Sig > 0,05 maka kesimpulannya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen, artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan Jika F-hitung > F – tabel atau Sig < 0,05 artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap nilai variabel dependen formula hipotesis.

1) Menentukan formula hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal.

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal.

2) Taraf Signifikan

Menguji taraf signifikan dari korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F pihak kanan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria Pengujian hipotesis

reteria pengujian untuk menerima atau menolak H_0 yaitu

H_0 Diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 Ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Menghitung nilai F

$$F_{hit} = \frac{\frac{JK_{reg}}{k}}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Keterangan

JK_{reg} : Jumlah Kuadrat regresi

JK_{res} : Jumlah Kuadrat residu

k : Jumlah variabel bebas / dependen

n : Jumlah sampel

Kesimpulan

H_0 : Diterima atau ditolak

6. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Uji koefisien Determinasi (R^2) merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan pengaruh pada Y. Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model reegresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen (Mardiatmoko, 2020:336). Adjusted R² Koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai adjusted R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu maka variabel independen mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD : Besarnya koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika $R^2 = 1$, maka $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1-k) / (n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif menurut Gujarati dalam (dalam Ghozali 2018:97). Dimana R^2 adalah antara nol dan satu.

