

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto memiliki tanggung jawab dalam mengelola program pemerintah bidang kepegawaian daerah sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan aturan kebijakan desentralisasi otonomi daerah. Pengelolaan program ini diharapkan mampu menghadirkan motivasi intrinsik pegawai demi terciptanya kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas secara profesional, demokratis, adil, kompeten, serta memiliki jiwa anti korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan memerlukan kepemimpinan yang andal dan kompeten. Kepemimpinan yang dikategorikan sebagai konsep pemberdayaan seorang pemimpin adalah proses seorang pemimpin dalam memberi arahan, mendukung, bersikap ramah, bersinergi dan memberi contoh teladan pada bawahannya. Pegawai yang merasa diberdayakan oleh pemimpin akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja yang juga sejalan dengan meningkatnya sisi psikologis pegawai yang dicirikan dalam empat kognisi, yaitu: kebermaknaan, kompetensi, penentuan diri, serta dampak.

Penelitian ini merupakan suatu studi korelasional yang berfokus pada proses pengujian hipotesis dan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada motivasi kerja yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan melalui proses distribusi kuesioner pada pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto dengan sampel sebanyak 45 orang. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis empat tahap Baron dan Kenny (1986).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif pada motivasi intrinsik, dan (2) pemberdayaan psikologis secara parsial memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan pada motivasi intrinsik.

Kata Kunci : kepemimpinan pemberdayaan, motivasi intrinsik, pemberdayaan psikologis.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) of Kabupaten Jeneponto has the responsibility in managing the government program in the regional employee area in accordance with the main tasks, functions, and rules of decentralization policies in regional autonomy. The management of this program is expected to present the intrinsic motivation of employees in order to create the quality of the government employees which is professional, democratic, fair, competent, againts corruption, collusion, and nepotism.

Management of human resources in the government environment requires reliable and competent leadership. Leadership is categorized as the concept of empowering a leader in the process of a leader in giving direction, supporting, being friendly, synergizing and giving exemplary examples to his subordinates. Employees who feel empowered by the leader will increase their motivation in work which increase he psychological side of employees who are characterized in four cognitions, namely: meaningfulness, competence, self-determination, and impact.

This research was focused in a correlational study on the process of testing hypotheses and aims to examine the influence of empowering leadership on work motivation mediated by psychological empowerment. The data was conducted by a primary data through the distributing questionnaire processes to ASN employees of the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) of Kabupaten Jeneponto with a sample of 45 people. This study applied the four-stage Baron and Kenny (1986) hypothesis test.

Based on the research, the following conclusions are obtained: (1) empowering leadership has a positive effect on intrinsic motivation, and (2) psychological empowerment partially mediates the positive influence of empowering leadership on intrinsic motivation.

Keywords : empowering leadership, intrinsic motivation, psychological empowerment