

## ABSTRAK

Perkembangan penelitian tentang kepemimpinan pemberdayaan terus meningkat selama beberapa dekade terakhir. Namun, pembahasan mendalam tentang anteseden kepemimpinan pemberdayaan masih terbatas. Penelitian ini mengeksplorasi beberapa anteseden kepemimpinan pemberdayaan, antara lain orientasi jarak kekuasaan, orientasi penghindaran ketidakpastian, orientasi kolektivisme, narsisme, dan stres kerja positif. Selain itu, inkonsistensi pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja bawahan masih ditemui dalam beberapa penelitian. Hal tersebut memunculkan peran pemoderasi yang dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja bawahan, yaitu orientasi pembelajaran bawahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi jarak kekuasaan, orientasi penghindaran ketidakpastian, dan stres kerja positif yang dimiliki pemimpin tidak berpengaruh pada kepemimpinan pemberdayaan. Sementara orientasi kolektivisme dan narsisme memiliki pengaruh pada kepemimpinan pemberdayaan. Hasil penelitian ini mendukung adanya pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja bawahan. Selanjutnya, orientasi pembelajaran bawahan mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja bawahan.

Kata kunci: kepemimpinan pemberdayaan, anteseden, orientasi jarak kekuasaan, orientasi penghindaran ketidakpastian, orientasi kolektivisme, narsisme, stres kerja positif, kinerja bawahan, orientasi pembelajaran bawahan.

## ABSTRACT

The development of research on empowerment leadership has continued to increase over the past few decades. However, in-depth discussion of the antecedents of empowerment leadership is still limited. This research explores some of the antecedents of empowerment leadership, including power distance orientation, uncertainty avoidance orientation, collectivism orientation, narcissism, and eustress. In addition, the inconsistency of the influence of empowering leadership on the employee performance is still found in several studies. This raises the moderating role that can strengthen the influence of empowering leadership on the employee performance, namely employee learning orientation. The results of this study indicate that power distance orientation, uncertainty avoidance orientation, and eustress possessed by leaders have no effect on empowerment leadership. While the collectivism orientation and narcissism has an influence on empowerment leadership. The results of this study support the influence of empowerment leadership on employee performance. Furthermore, employee learning orientation is able to moderate the influence of empowering leadership on subordinate performance.

**Keywords:** empowerment leadership, antecedents, power distance orientation, uncertainty avoidance orientation, collectivism orientation, narcissism, eustress, employee performance, employee learning orientation.