Pengaruh Temporal Leadership dan Transformational Leadership terhadap Self-Efficacy dan Psychological Empowerment pada Karyawan Swasta Generasi Z di DKI Jakarta

by Qorry Rahma Intan Palupi, Netania Emilisa, Adellia

Submission date: 12-Aug-2025 01:06PM (UTC+0700)
Submission ID: 2728581262
File name: 2024-_QorryNeta1259-Article_Text-11751-2-10-20240706.pdf (217.88K)
Word count: 4852
Character count: 33032

Syntax Admiration: p-ISSN 2722-7782 | e-ISSN 2722-5356 Vol. 5, No. 7, Juli 2024

Pengaruh Temporal Leadership dan Transformational Leadership terhadap Self-Efficacy dan Psychological Empowerment pada Karyawan Swasta Generasi Z di DKI Jakarta

Qorry Rahma Intan Palupi[1*], Netania Emilisa[2], Adellia[3]
[1,2]Universitas Trisakti, Indonesia
[3]Universitas Lampung, Indonesia
Email: qorryintan65@gmail.com, netania@trisakti.ac.id, adelliaxips2@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *Temporal Leadership, Transformational Leadership, Self-Efficacy, dan Psychological Empowerment*, serta untuk mengkaji pengaruh *Temporal Leadership dan Transformational Leadership* terhadap *Self-Efficacy*, pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Psychological Empowerment*, dan pengaruh *Temporal Leadership* serta *Transformational Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*. Rancangan penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (hypothesis testing) yang digunakan untuk menguji pengaruh Temporal Leadership dan Transformational Leadership terhadap Self-Efficacy dan Psychological Empowerment pada Karyawan Swasta Generasi Z di DKI Jakarta. Hasil, Penelitian ini menyimpulkan bahwa karyawan swasta Generasi Z di DKI Jakarta merasakan adanya Temporal Leadership dan Transformational Leadership dalam perusahaannya, yang mempengaruhi Self-Efficacy dan Psychological Empowerment mereka. Deskripsi statistik menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan Temporal Leadership karena kenyamanan menjadi faktor utama dalam pengambilan keputusan, dan Transformational Leadership meningkatkan kepercayaan diri, semangat, serta kreativitas dalam pekerjaan.

Kata Kunci: *Temporal Leadership, Transformational Leadership, Self-Efficacy, Psychological Empowerment*, Karyawan Swasta, Generasi Z

Abstract

The purpose of this study is to analyze Temporal Leadership, Transformational Leadership, Self-Efficacy, and Psychological Empowerment, as well as to examine the influence of Temporal Leadership and Transformational Leadership on Self-Efficacy, the influence of Self-Efficacy on Psychological Empowerment, and the influence of Temporal Leadership and Transformational Leadership on Psychological Empowerment. The design of this study was carried out by means

How to cite:	Qorry Rahma Intan Palupi, Netania Emilisa, Adellia (2024) Pengaruh *Temporal Leadership* dan *Transformational Leadership* terhadap *Self-Efficacy* dan *Psychological Empowerment* pada Karyawan Swasta Generasi Z di DKI Jakarta, *(5) 7*
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

of hypothesis testing which was used to test the influence of Temporal Leadership and Transformational Leadership on Self-Efficacy and Psychological Empowerment in Generation Z Private Employees in DKI Jakarta. As a result, this study concluded that Generation Z private employees in DKI Jakarta felt the existence of Temporal Leadership and Transformational Leadership in their companies, which affected their Self-Efficacy and Psychological Empowerment. Statistical descriptions show that employees feel comfortable with Temporal Leadership because convenience is the main factor in decision-making, and Transformational Leadership increases confidence, enthusiasm, and creativity at work.

Keywords: *Temporal Leadership, Transformational Leadership, Self-Efficacy, Psychological Empowerment, Private Employees, Generation Z*

Pendahuluan

Kesehatan mental pegawai atau karyawan sudah menjadi isu lama yang masih hangat dibicarakan (Nurrezki & Irawan, 2020). Menurut Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Indonesia tahun 2018 mencatat prevalensi depresi dan gangguan mental bagi pegawai swasta berturut-turut sebesar 4.3% dan 6.3%. Jika disandingkan dengan ASN prevalensi depresi dan gangguan mental jauh lebih sedikit yaitu 2.4% dan 3.9%. Hal tersebut menunjukan bahwa isu Kesehatan mental masih sangat kurang mendapatkan perhatian, terlebih pada pegawai swasta, yang sebenarnya jika dibiarkan akan memberikan dampak negative seperti kurangnya produktifitas karyawan. Menurut data dari Jakpat 2022 menunjukan bahwa Generasi Z menjadi generasi yang paling banyak memiliki masalah kesehatan mental dibandingkan dengan generasi lainnya. Setidaknya 59,1% Gen Z mengatakan bahwa mereka memiliki masalah kesehatan mental, sementara generasi milenial dan Gen X masing-masing hanya 39,8% dan 24,1%.

Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada periode 1997-2012. Pada Survei yang dilansir dari IDN Times menunjukan Generasi Z mayoritas memilih Perusahaan Swasta sebagai dream job dengan alasan adanya kesempatan yang lebih luas terhadap pengembangan dan kemajuan karir mereka. Disamping itu, Sebuah penelitian yang dilakukan oleh McKinsey dan Box 1824 menyatakan bahwa Generasi Z adalah generasi yang berpikiran terbuka, mengutamakan diskusi, dan menghindari konflik. Jika dibina dengan baik, mereka berpotensi menjadi talenta berharga untuk perusahaanmu. Namun pada kenyataannya, Generasi Z pun memiliki keinginan dalam mengekspresikan hal-hal baru dan menantang terutama dalam bekerja, tapi keinginan itu tidak dibarengi dengan keterampilan dan kepercayaan diri yang mumpuni sehingga berpotensi memunculkan kecemasan diri dan berakhir pada munculnya indikasi masalah kesehatan mental. Sedangkan, tampaknya permasalahan kesehatan psikologis karyawan belum ditangani secara memadai oleh banyak perusahaan (Kersemaekers et al., 2018).

Karyawan pegawai swasta khususnya Generasi Z yang memiliki isu kesehatan mental cenderung tidak memiliki keyakinan maupun kendali atas pekerjaannya, mereka lebih sulit beradaptasi dan survive yang akhirnya menyebabkan stress. Keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan mereka yang dimilikinya disebut *Psychological*

Empowerment (Hidayat & Lukito, 2021). Menurut Akbar (2019), *Psychological Empowerment* menggambarkan bagaimana karyawan melihat kapasitas mereka untuk mempengaruhi lingkungan kerja mereka, seberapa penting pekerjaan mereka, dan seberapa bebas mereka di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat *psychological empowerment* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stress yang lebih rendah, mereka juga menjadi lebih semangat atas pekerjaannya dan terhindar dari depresi maupun gangguan mental.

Menurut Jena (2019), *Psychological Empowerment* merupakan faktor penting keberhasilan organisasi. Pemberitahuan karyawan dapat membantu karyawan menyelesaikan masalah di tempat kerja (Hulu, Syamsuddin, Sutrisno, Putri, & Ilham, 2024). Ketika seorang karyawan merasa diberdayakan secara psikologis, mereka cenderung lebih merasa terlibat pada pekerjaannya dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Menurut Gao (2020) terdapatnya perasaan untuk bisa membentuk peran bagi Perusahaan dan juga kemampuan dalam menangani situasi yang sulit bagi karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis. Namun sebaliknya, tanpa adanya *Psychological Empowerment* bagi karyawan akan berdampak pada menurunya Tingkat produktifitas. Dengan demikian, pentingnya pengaruh *psychological empowerment* membuat perusahaan harus ikut andil dalam memberdayakan Sumber Daya Manusia.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan utama dalam memberdayakan karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi adanya *psychological empowerment*. Menurut Krismoko (2024) Gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan karyawan. Pentingnya kepemimpinan dibarengi mengenai gaya kepemimpinan apa dan bagaimana yang efektif dan mampu menunjang SDM dalam mencapai tujuannya. Menurut penelitian Hadi (2023) menjelaskan *Temporal Leadership* merupakan gaya kepemimpinan dengan selalu mengutamakan waktu, dimana pemimpin selalu mempersiapkan karyawan untuk memenuhi tenggat waktu yang diusulkan, memantau kemajuan tugas anggota tim, dan menyediakan distribusi sumber daya waktu dengan baik.

Karyawan sering kali dihadapkan dengan situasi yang sulit, beban kerja yang signifikan, waktu kerja yang tidak make sanse yang membuat mereka membutuhkan pemimpin yang dapat mendistrubusikan waktu dengan benar. Hal ini akan memantu karyawan untuk dapat menggunakan waktu mereka secara efektif dan efesien. Menurut Maruping (2015), *Temporal Leadership* dapat membantu meningkatkan keyakinan akan kemampuan karyawan. Dalam proses membantu karyawan mengoordinasikan sumber daya waktunya, karyawan akan merasakan dukungan pemimpin dan mengubah tekanan kerja menjadi faktor motivasi.

Selain *Temporal Leadership*, yang menjadi faktor yang mempengaruhi munculnya *Psychological Empowerment* yaitu *Transformational Leadership*. *Transformational Leadership* merupakan pemimpin yang dapat mempengaruhi anggota kelompoknya, misalnya dengan menerapkan *Transformational Leadership* seperti maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta *respect* terhadap pemimpinnya

(Suarga, 2017). Menurut Aydogmus (2018), Persepsi karyawan akan berubah dengan kepemimpinan transformasional. Ini dapat mempengaruhi *Psychological Empowerment* mereka. Karyawan yang terberdayakan dengan baik oleh pimpinan mereka akan merasa mendapatkan kontrol atas diri mereka sendiri juga termotivasi sehingga mereka makin meyakini kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaannya secara mandiri.

Selanjutnya, factor lain yang mempengaruhi timbulnya *Psychological Empowerment* yakni *Self-Efficacy*. Karyawan membutuhkan dukungan *self-efficacy* agar mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal. Dalam penelitian Diryatika & Armiati, (2023) menjelaskan bahwa *Self-Efficacy* merupakan memiliki keyakinan bahwa seseorang dapat mengembangkan dan menginduksi perilaku yang diinginkan. Disamping itu, Untuk mengetahui seberapa efektif seseorang dalam memecahkan masalahnya, kita dapat mengukur kemampuan mereka sendiri. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung dapat menghadapi tantangan dengan percaya diri, juga lebih berani dalam mengambil risiko. Sedangkan mereka yang *self-efficacy* rendah biasanya akan menyerah dengan cepat. Kebanyakan karyawan percaya bahwa pekerjaan akan dilihat sebagai beban dan tidak akan dapat diselesaikan, karena mereka tidak tertarik dengan hal-hal baru dan tidak tertarik untuk belajar.

Penelitian yang dilakukan Hameli (2023) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *Self-Efficacy* dan *Psychological Empowerment*, pada kenyataannya hubungan ini masih memerlukan bukti empiris yang lebih kuat. Penelitian sebelumnya Abun, (2021) menghasilkan bukti yang terbatas mengenai hubungan ini. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperkuat temuan ini dan mengidentifikasi mekanisme yang mendasarinya. Penelitian sebelumnya menggunakan profesi guru sebagai subjek, pada penelitian ini karyawan swasta generasi Z di DKI Jakarta akan menjadi fokus penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh *Temporal Leadership, Transformational Leadership* terhadap *Self-Efficacy* dan *Psychological Empowerment*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *Temporal Leadership, Transformational Leadership, Self-Efficacy, dan Psychological Empowerment*, serta untuk mengkaji pengaruh *Temporal Leadership dan Transformational Leadership* terhadap *Self-Efficacy*, pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Psychological Empowerment*, dan pengaruh *Temporal Leadership* serta *Transformational Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*. Manfaat penelitian ini bagi karyawan swasta Generasi Z adalah membantu memahami pengaruh kepemimpinan terhadap pemberdayaan psikologis dan memberikan wawasan untuk merancang kebijakan kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan mental. Bagi peneliti, penelitian ini menambah pengetahuan tentang implementasi teori sumber daya manusia terkait kepemimpinan dan pemberdayaan psikologis. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini berfungsi sebagai referensi untuk studi lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap pemberdayaan dan *self-efficacy*.

Metode Penelitian

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh penelitian *Temporal Leadership* dan *Transformational Leadership* terhadap *Self-Efficacy* dan *Psychological Empowerment* pada Karyawan Swasta Generasi Z di DKI Jakarta. Karena data digunakan hanya sekali dalam suatu periode tertentu dan unit analisisnya individu, jenis penelitian korelasional (correlational) digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah Karyawan Swasta Generasi Z di DKI Jakarta. Setting penelitian yang digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

Didalam penelitian ini terdapat 4 variabel, yaitu *Temporal Leadership*, *Transformational Leadership* yang merupakan variable bebas (*independent variable*), *Self-Efficacy* dan *Psychological Empowerment* sebagai variable terikat (*dependent variable*). Data yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti diperlukan untuk melakukan penelitian ini dan kemudian membuat kesimpulan. Adapun sumber data diperoleh dari: Kuisioner, Studi Pustaka

Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel untuk penelitian ini adalah *purposive sampling*, yang berarti mengambil sampel dari individu yang memiliki karakteristik atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel ini dipilih dari karyawan swasta generasi Z di DKI Jakarta. Dalam menentukan ukuran sampel minimum untuk penelitian, praktik yang umum adalah menggunakan sebanyak 5 hingga 10 kali jumlah item pernyataan yang ada. Penelitian ini memiliki 32 item pernyataan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dihitung sebagai berikut : Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif antara *Temporal Leadership* dengan *Self-Efficacy*, pengaruh positif antara *Transformational Leadership* dengan *Self-Efficacy*, pengaruh positif antara *Self-efficacy* dengan *Psychological Empowerment*, pengaruh positif *Temporal Leadership* dengan *Psychological Empowerment*, dan pengaruh positif antara *Transformational Leadership* dengan *Psychological Empowerment*. Dengan membandingkan p-value dengan level signifikan 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%, keputusan tentang hasil uji hipotesis ini dibuat. Adapun dasar dari pengambilan keputusan ini yaitu sebagai berikut:

Jika *p-value* ≤ 0,05 maka H0 ditolak, Ha diterima

Jika *p-value* > 0,05 maka H0 diterima, Ha ditolak

Dengan pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

Analisis Pengaruh *Temporal Leadership* dengan *Self-Efficacy*

Hipotesis 1:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Temporal Leadership* dengan *Self-Efficacy* dengan bunyi hipotesa: Hipotesa nol (H0) dan Hipotesa alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0: *Temporal Leadership* tidak memiliki pengaruh positif dengan *Self-Efficacy*.
Ha: *Temporal Leadership* memiliki pengaruh positif dengan *Self-Efficacy*.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Temporal Leadership memiliki pengaruh positif terhadap *Self-Efficacy*	0,082	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,082 artinya semakin tinggi nilai *Temporal Leadership* maka dapat menaikan *Self-efficacy* yaitu sebesar 0,082 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut H01 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Temporal Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Self-efficacy*. Hal ini menunjukan bahwa seorang karyawan swasta generasi Z di DKI Jakarta yang memiliki pemimpin dengan *Temporal Leadership* yang tinggi maka *Self-efficacy* pada karyawan tersebut juga akan meningkat dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan memiliki pemimpin yang temporal maka tingkat *Self-efficacy* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis Pengaruh *Transformational Leadership* dengan *Self-Efficacy*

Hipotesis 2:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Transformational Leadership* dengan *Self-Efficacy* dengan bunyi hipotesa: Hipotesa nol (H0) dan Hipotesa alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0: *Transformational Leadership* tidak memiliki pengaruh positif dengan *Self-Efficacy*.
Ha: *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif dengan *Self-Efficacy*.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap *Self-Efficacy*	0,874	0,000	Hipotesis didukung

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,874 yang artinya semakin tinggi nilai *Transformational Leadership* maka dapat menaikan *Self-efficacy* yaitu sebesar 0,874 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,000 < *alpha* 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Self-efficacy*. Hal ini menunjukan bahwa seorang karyawan swasta generasi Z yang memiliki pemimpin dengan *Transformational Leadership* yang tinggi maka *Self-efficacy* pada karyawan tersebut juga akan meningkat dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan memiliki pemimpin yang transformasional maka tingkat *Self-efficacy* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis *Self-Efficacy* dengan *Psychological Empowerment*

Hipotesis 3:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Self-Efficacy* dengan *Psychological Empowerment* dengan bunyi hipotesa: Hipotesa nol (H0) dan Hipotesa alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0: *Self-Efficacy* tidak memiliki pengaruh positif dengan *Psychological Empowerment*.

Ha: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dengan *Psychological Empowerment*.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Self-Efficacy memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*	0,674	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,674 yang artinya semakin tinggi *Self-efficacy* maka dapat menaikan *Psychological Empowerment* yaitu sebesar 0,674 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 maka Keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H03 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*. Hal ini menunjukan bahwa seorang karyawan swasta generasi Z dengan *Self-efficacy* yang tinggi maka mereka juga akan memiliki tingkat *Psychological Empowerment* yang tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan adanya *Self-efficacy* pada dirinya maka tingkat *Psychological Empowerment* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis *Temporal Leadership* dengan *Psychological Empowerment*

Hipotesis 4:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Temporal Leadership* dengan *Psychological Empowerment* dengan bunyi hipotesa: Hipotesa nol (H0) dan Hipotesa alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H0: *Temporal Leadership* tidak memiliki pengaruh positif dengan *Psychological Empowerment*.

Ha: *Temporal Leadership* memiliki pengaruh positif dengan *Psychological Empowerment*.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Temporal Leadership memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*	0,056	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,056 yang artinya semakin tinggi nilai *Temporal Leadership* maka dapat menaikan nilai *Psychological Empowerment* yaitu sebesar 0,056 satuan. Dengan nilai *p-*

value 0,000 < *alpha* 0,05 maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H04 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Temporal Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*. Hal ini menunjukan bahwa seorang karyawan dengan pemimpin yang *Temporal Leadership* tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki *Psychological Empowerment* yang tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan dengan pemimpin yang *Temporal Leadership* rendah maka tingkat *Psychological Empowerment* juga akan rendah.

Analisis *Transformational Leadership* dengan *Psychological Empowerment*

Hipotesis 5:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Transformational Leadership* dengan *Psychological Empowerment* dengan bunyi hipotesa: Hipotesa nol (H0) dan Hipotesa alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H0: *Transformational Leadership* tidak memiliki pengaruh positif dengan *Psychological Empowerment*.

Ha: *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif dengan *Psychological Empowerment*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*	0,589	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,589 yang artinya semakin tinggi nilai *Transformational Leadership* maka dapat menaikan nilai *Psychological Empowerment* yaitu sebesar 0,589 satuan. Dengan nilai *p-value* 0,000 < *alpha* 0,05 maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H05 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*. Hal ini menunjukan bahwa seorang karyawan dengan pemimpin yang *Transformational Leadership* tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki *Psychological Empowerment* yang tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan dengan pemimpin yang *Transformational Leadership* rendah maka tingkat *Psychological Empowerment* juga akan rendah.

Adapun pembahasan dari masing-masing hasil penelitian sebagai berikut:

H1: *Temporal Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Self-Efficacy*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Temporal Leadership* terhadap *Self-Efficacy*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi (2023); Li & Ye, (2021); Shakill, (2019) dalam penelitian mereka disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Temporal Leadership* terhadap *Self-Efficacy* yang artinya semakin tinggi teingkat *Temporal Leadership* maka akan menaikan Tingkat *Self-Efficacy*. Hal ini menggambarkan

karyawan swasta generasi Z di DKI Jakarta merasa bahwa adanya *Temporal Leadership* akan mempengaruhi tingkat *Self-efficacy* mereka.

Temporal Leadership dapat menginspirasi karyawan untuk menjadi teladan yang baik untuk meningkatkan *Self-Efficacy* mereka dalam Perusahaan. Karyawan dengan pemimpin yang *Temporal Leadership* dapat mengatur tugas dan mengoordinasikan penyelesaian pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan fokus mereka pada tugas. Selain itu, seorang karyawan akan lebih terlibat dalam proses pekerjaan sehingga akan membantu penguasaan pengalamannya dan meningkatkan *Self-efficacy* (Li & Ye, 2021).

H2: *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Self-Efficacy*

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Self-Efficacy*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi (2023); Chen (2022); Choi & Kang, (2021) dalam penelitiannya disebutkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Self-Efficacy*. *Self-Efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan, dan bakat yang dimiliki dalam diri saat menjalankan tugas tertentu untuk mencapai tujuan dan tantangan organisasi.

Salanova (2022) mengatakan *Transformational Leadership* dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk percaya pada kemampuannya dalam menjalankan tugas sesuai tujuan dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk memecahkan masalah pekerjaan yang mereka hadapi. Dengan demikian, *Transformational Leadership* mendorong kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan dan kompetensinya. Arahan yang baik dari pimpinan akan mampu mendorong *Self-efficacy* karyawan dan turut serta menciptakan ide-ide baru.

H3: *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap *Psychological Empowerment*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Unwakoly (2022);Mufidah (2023) dalam penelitiannya disebutkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment* yang artinya semakin tinggi Tingkat *Self-Efficacy* maka dapat menaikan Tingkat *Psychological Empowerment*. Hal ini menggambarkan seorang karyawan swasta generasi Z di DKI Jakarta dengan tingkat *Self-Efficacy* yang baik akan merasa lebih berdaya dan memiliki kontrol yang baik atas tindakan maupun keputusan mereka, selain itu mereka akan cenderung lebih puas dan terlibat atas pekerjaannya yang akan meningkatkan *Psychological Empowerment*.

H4: *Temporal Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*

Pengujian hipotesis keempat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Temporal Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Damayanti (2021);Liu (2021); Lyu (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa *Temporal Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment* yang artinya semakin tinggi Tingkat *Temporal Leadership* maka dapat menaikan Tingkat *Psychological Empowerment*. Hal ini

menggambarkan bahwa Karyawan Swasta generasi Z di DKI Jakarta merasa bahwa dengan adanya *Temporal Leadership* akan mempengaruhi Tingkat *Psychological Empowerment* mereka.

Penyebabnya ialah ketika seorang karyawan yang memiliki pemimpin yang dapat membantu dalam menyusun, mengoordinasikan, mengelola kecepatan penyelesaian tugas dalam tim yang pada akhirnya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu, membuat seorang karyawan merasa pekerjaannya penting dan memiliki makna (Escultor & Larsari, 2023);(Pratama et al., 2021);(Busari, Khan, Abdullah, & Mughal, 2020). Ini menggambarkan salah satu dari empat unsur *Psychological Empowerment* yaitu *Meaningful* dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu berarti untuk dirinya maupun orang lain.

H5: *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*

Pengujian hipotesis kelima disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Izzati (2020); Schermuly et (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment* yang artinya semakin tinggi Tingkat *Transformational Leadership* maka dapat menaikan Tingkat *Psychological Empowerment*. Hal Ini menunjukkan bagaimana seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada *Psychological Empowerment* karyawan. *Psychological Empowerment* Salah satunya dapat dicapai melalui dukungan dari pemimpin yang menerapkan pendekatan partisipatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, yang akan menciptakan hubungan yang erat antara karyawan dan pekerjaan mereka. Gaya pemimpin seperti yang diterapkan pada *Transformational Leadership*.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa karyawan swasta Generasi Z di DKI Jakarta merasakan adanya *Temporal Leadership* dan *Transformational Leadership* dalam perusahaannya, yang mempengaruhi *Self-Efficacy* dan *Psychological Empowerment* mereka. Deskripsi statistik menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan *Temporal Leadership* karena kenyamanan menjadi faktor utama dalam pengambilan keputusan, dan *Transformational Leadership* meningkatkan kepercayaan diri, semangat, serta kreativitas dalam pekerjaan. Hipotesis yang diuji menunjukkan adanya efek positif dan penting antara *Temporal Leadership* dan *Transformational Leadership* terhadap *Self-Efficacy*, serta pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Psychological Empowerment*. Selain itu, baik *Temporal Leadership* maupun *Transformational Leadership* juga secara signifikan mempengaruhi *Psychological Empowerment* karyawan.

BIBLIOGRAFI

Abun, Damianus, Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, Theogenia, & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as

mediated by work environment. *SSRN Electronic Journal*, (January). https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247

Akbar, Iqbal Bahtiyar, Hasanati, Nida, & Shohib, Mohammad. (2019). Pengaruh otonomi kerja terhadap turnover intention melalui mediator pemberdayaan psikologis pada karyawan pertelevisian. *Cognicia*, *7*(2), 170–174.

Aydogmus, Ceren, Camgoz, Selin Metin, Ergeneli, Azize, & Ekmekci, Ozge Tayfur. (2018). Perceptions of transformational leadership and job satisfaction: The roles of personality traits and psychological empowerment §. *Journal of Management & Organization*, *24*(1), 81–107. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.59

Busari, Abdul Halim, Khan, Sajjad Nawaz, Abdullah, Siti Mariam, & Mughal, Yasir Hayat. (2020). Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change. *Journal of Asia Business Studies*, *14*(2), 181–209. https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0083

Chen, Wei, Zhang, Jun Hui, & Zhang, Yi Lin. (2022). How shared leadership affects team performance: examining sequential mediation model using MASEM. *Journal of Managerial Psychology*, *37*(7), 669–682. https://doi.org/10.1108/JMP-04-2021-0258

Choi, Jaewoo, & Kang, Woonsun. (2021). Effects of Transformational Leadership on Teachers' Self-Efficacy in Education for Sustainable Development: A Serial Mediation Analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, *16*(5), 2534–2547. https://doi.org/10.18844/cjes.v16i5.6343

Damayanti, Yustita. (2021). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Guru dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 907–919. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p907-919

Diryatika, Ewy, & Armiati, Armiati. (2023). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Kemandirian Belajar Siswa. *Jurnal Ecogen*, *6*(1), 110–118. https://doi.org/10.24036/jmpe.v6i1.14404

Escultor, Gemma R., & Larsari, Vahid Norouzi. (2023). The Impact of Transformational Leadership on School Culture. *International Journal of Social Service and Research*, *3*(8), 1899–1907.

Hadi, Syamsul, Fitriana, Heppy, Kirana, Kusuma Chandra, Subekti, Nanang Bagus, & Ogwu, Ibukun Joyce. (2023). The Impact of Temporal and Transformational Leadership on Innovation Performance: A Mediation Analysis of Self-Efficacy. *Journal of Leadership in Organizations*, *5*(2). https://doi.org/10.22146/jlo.86213

Hameli, Kujtim, Ukaj, Lekë, & Çollaku, Lum. (2023). The role of self-efficacy and psychological empowerment in explaining the relationship between emotional intelligence and work engagement. *EuroMed Journal of Business*. https://doi.org/10.1108/EMJB-08-2023-0210

Hidayat, Abdi, & Lukito, Hendra. (2021). Pengaruh pemberdayan psikologis, kepemimpinan trasformasional dan kepuasaan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, *7*(1).

Hulu, Fatolosa, Syamsuddin, Syamsuddin, Sutrisno, Agung, Putri, Fierda Lestari Sarpangga, & Ilham, Ilham. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 1358–1364.

Izzati, Umi Anugerah, & Mulyana, Olievia Prabandini. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis pada guru. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, *4*(1), 57–64. https://doi.org/10.26539/teraputik.41285

Jena, Lalatendu Kesari, Bhattacharyya, Pratishtha, & Pradhan, Sajeet. (2019). Am I empowered through meaningful work? The moderating role of perceived flexibility in connecting meaningful work and psychological empowerment. *IIMB Management Review*, *31*(3), 298–308. https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.010

Kersemaekers, Wendy, Rupprecht, Silke, Wittmann, Marc, Tamdjidi, Chris, Falke, Pia, Donders, Rogier, Speckens, Anne, & Kohls, Niko. (2018). A workplace mindfulness intervention may be associated with improved psychological well-being and productivity. A preliminary field study in a company setting. *Frontiers in Psychology*, *9*, 195.

Krismoko, Krismoko. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, *3*(2), 126–138. https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450

Li, Mingze, & Ye, Huili. (2021). Temporal leadership and bootlegging behavior of employees: the mediating effect of self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, *12*, 633261. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633261

Liu, Zhengqiao, Liu, Xiliang, & Zhang, Xianchun. (2021). How to solve the time dilemma? The influence of team temporal leadership on team innovation performance. *Frontiers in Psychology*, *12*, 634133. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.634133

Lyu, Bei, Liao, Xiaoyu, & Yang, Yanchao. (2022). Relationships between temporal leadership, transactive memory systems and team innovation performance. *Psychology Research and Behavior Management*, 2543–2559. https://doi.org/10.2147/PRBM.S380989

Maruping, Likoebe M., Venkatesh, Viswanath, Thatcher, Sherry M. B., & Patel, Pankaj C. (2015). Folding under pressure or rising to the occasion? Perceived time pressure and the moderating role of team temporal leadership. *Academy of Management Journal*, *58*(5), 1313–1333. https://doi.org/10.5465/amj.2012.0468

Mufidah, Elia Firda, Pravesti, Cindy Asli, & Farid, Dimas Ardika Miftah. (2023). Urgensi efikasi diri: Tinjauan teori Bandura. *PD ABKIN JATIM Open Journal System*, *3*(2), 30–35.

Murphy, William H., & Anderson, Rolph E. (2020). Transformational leadership effects on salespeople's attitudes, striving, and performance. *Journal of Business Research*, *110*, 237–245. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.023

Nurrezki, Safira, & Irawan, Robi. (2020). Hubungan Stres, Cemas, Dan Depresi Dengan Kejadian Migrain Pada Mahasiswa Kedokteran Di Jakarta. *Damianus: Journal of Medicine*, *19*(1), 1–7. https://doi.org/10.25170/djm.v19i1.1200

Pratama, Angga, Syamsuddin, Rahmi Andini, Ratnawati, Whina, Faisal, Rismanty, Vidya Amalia, & Sunarsi, Denok. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School TeacherPerformance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, *12*(3), 3679–3684. https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1649

Salanova, Marisa, Rodríguez-Sánchez, Alma M., & Nielsen, Karina. (2022). The impact of group efficacy beliefs and transformational leadership on followers' self-efficacy: A multilevel-longitudinal study. *Current Psychology*, *41*(4), 2024–2033.

Schermuly, Carsten C., Creon, Laura, Gerlach, Philipp, Graßmann, Carolin, & Koch, Jan. (2022). Leadership styles and psychological empowerment: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *29*(1), 73–95. https://doi.org/10.1177/15480518211067751

Shakill, Ayesha. (2019). *Effect of Temporal Leadership on Creative Performance with Mediating Role of Identification with Leader and Moderating Role of Leader Mindfulness*. Doctoral Dissertation. Capital University.

Unwakoly, Semuel. (2022). Berpikir Kritis Dalam Filsafat Ilmu: Kajian Dalam Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi. *Jurnal Filsafat Indonesia*, *5*(2), 95–102. https://doi.org/10.23887/jfi.v5i2.42561

Copyright holder:
Qorry Rahma Intan Palupi, Netania Emilisa, Adellia (2024)

First publication right:
Syntax Admiration

This article is licensed under:

Pengaruh Temporal Leadership dan Transformational Leadership terhadap Self-Efficacy dan Psychological Empowerment pada Karyawan Swasta Generasi Z di DKI Jakarta

ORIGINALITY REPORT

16%	13%	7%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pt.scribd.com Internet Source	1%
2	repository.unri.ac.id Internet Source	1%
3	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	1%
5	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	1%
6	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
7	e-journal.trisakti.ac.id Internet Source	1%
8	journal-nusantara.com Internet Source	1%
9	core.ac.uk Internet Source	<1%
10	fr.scribd.com Internet Source	<1%
	digilibadmin.unismuh.ac.id	

11	Internet Source	<1%
12	jurnal.fkip.uns.ac.id Internet Source	<1%
13	Submitted to IUBH - Internationale Hochschule Bad Honnef-Bonn Student Paper	<1%
14	journal.unindra.ac.id Internet Source	<1%
15	Submitted to Binus University International Student Paper	<1%
16	Muzakki Muzakki, Christina Christina. "Bagaimana Transformational Leadership Memfasilitasi Work Innovation: Peran mediasi Knowledge Management", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2021 Publication	<1%
17	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1%
18	Ahmad Sahri Romadon, Ericke Fridatien. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI EMPRIS AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)", Solusi, 2019 Publication	<1%
19	Heny Eka Sasmi, Achmad Fauzi, Mardi Mardi. "Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Self-Efficacy terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi Melalui	<1%

Mediasi Prestasi Belajar", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2021
Publication

20	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
22	adoc.tips Internet Source	<1 %
23	cerdika.publikasiindonesia.id Internet Source	<1 %
24	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018 Publication	<1 %
25	Nungki Pebriyanti, Gia Rizky. "PENGARUH ENTREPRENEURIAL EDUCATION TERHADAP ENTREPRENEURIAL INTENTION DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MAHASISWA DI KABUPATEN BANYUMAS", Jurnal EMT KITA, 2024 Publication	<1 %
26	Rinninta Wijaya, Netania Emilisa, Marshanda Milda Putri, Nika Arini, Nur Faizah. "Pengaruh Digital Leadership, Digital Capabilities, Organizational Agility Terhadap Organizational Performance Pada Karyawan Bank BRI Kecamatan Karawaci Kota Tangerang", VALUE, 2024	<1 %

	Publication	
27	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
28	ejurnal.undana.ac.id Internet Source	<1 %
29	eksishum.untara.ac.id Internet Source	<1 %
30	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
31	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
32	publication.petra.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
35	services.phaidra.univie.ac.at Internet Source	<1 %
36	www.jptam.org Internet Source	<1 %
37	de.scribd.com Internet Source	<1 %
38	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
39	journal.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
40	mail.jptam.org Internet Source	<1 %

41	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
42	repozitorij.unizg.hr Internet Source	<1 %
43	www.kompas.com Internet Source	<1 %
44	Ira Choerunissa, Tusyanah Tusyanah. "Analisis pengaruh motivasi belajar, self-efficacy, dan pengalaman mengajar terhadap kompetensi pedagogik mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran", Measurement In Educational Research, 2024 Publication	<1 %
45	Kujtim Hameli, Lekë Ukaj, Lum Çollaku. "The role of self-efficacy and psychological empowerment inexplaining the relationship between emotional intelligence andwork engagement", EuroMed Journal of Business, 2023 Publication	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		