

The Influence Of Psychological Empowerment And Transformational Leadership Style On Job Satisfaction With Personnel Engagement As A Mediating Variable At The Logistics Bureau Of The West Sumatra Regional Police

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Personel Sebagai Variabel Mediasi Pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat

Santi Eka Mutia¹, Hardinalis Kobal², Hafrizal Okta Ade Putra³

Departemen Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Taman Siswa Padang. Program Studi Magister Manajemen^{1,2,3}

santikamutia@gmail.com¹, hardinalis.73@gmail.com², hafrizaloktaade@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research is quantitative with a descriptive approach. It was conducted on logistics personnel at the West Sumatra Regional Police Headquarters. The title of the study is "The Effect of Psychological Empowerment and Transformational Leadership Style on Job Satisfaction, with Personnel Involvement as a Mediating Variable, at the West Sumatra Regional Police Logistics Bureau." This study aims to determine the effect of psychological empowerment and transformational leadership style on job satisfaction, with personnel involvement as a mediating variable, at the West Sumatra Regional Police Logistics Bureau. The population in this study was all 120 personnel at the West Sumatra Regional Police Logistics Bureau. The sampling technique used was total sampling, resulting in a total sample size of 120 individuals. This study used questionnaire data collection techniques and PLS-SEM data analysis using the SmartPLS 4 application. The results showed that (1) psychological empowerment had a positive and significant effect on personnel engagement, (2) transformational leadership style had a positive and significant effect on personnel engagement, (3) psychological empowerment had a positive and significant effect on job satisfaction, (4) transformational leadership style had a positive and significant effect on job satisfaction, (5) personnel engagement had a positive and significant effect on job satisfaction, (6) personnel engagement was able to positively and significantly moderate the effect of psychological empowerment on job satisfaction, and (7) personnel engagement was able to positively and significantly moderate the effect of transformational leadership style on job satisfaction.

Keywords: Psychological Empowerment, Transformational Leadership Style, Personnel Engagement, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada personel Logistik Mapolda Sumatera Barat. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Personel Sebagai Variabel Mediasi pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Personel Sebagai Variabel Mediasi pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel penelitian ini berjumlah 120 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan analisa data menggunakan PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan (1) pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan personel, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan personel, (3) pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) keterlibatan personel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (6) Keterlibatan

Personel mampu memoderasi pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan dan (7) Keterlibatan Personel mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Personel, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Biro Logistik (*Rolog*) pada Kepolisian (tingkat Polda) adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembinaan manajemen logistik. Ini meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pemeliharaan, inventarisasi, pendistribusian materiil, fasilitas, dan jasa di lingkungan Polda untuk mendukung operasional Kepolisian. Masalah utama yang dihadapi Biro Logistik (*Rolog*) Kepolisian Indonesia meliputi keterbatasan anggaran operasional dan pemeliharaan aset, sebaran geografis Indonesia yang menyulitkan distribusi logistik, serta perlunya peningkatan akurasi manajemen stok dan pemeliharaan sarana prasarana. Regulasi pengadaan barang/jasa yang kompleks juga menjadi tantangan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Ini mencerminkan sikap, perasaan, dan pandangan seseorang mengenai pekerjaan, mencakup imbalan, hubungan sosial, dan faktor psikologis. Karyawan yang puas cenderung memiliki produktivitas tinggi, loyalitas, dan motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan wawancara awal pada tanggal 5 Januari 2026 yang peneliti lakukan terhadap 10 orang personel yang peneliti lakukan ditemukan masalah berkenaan kepuasan kerja pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat dapat disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Permasalahan yang Berkenaan dengan Kepuasan Kerja Personel pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat

No	Permasalahan	Ya	Tidak
1	Kurangnya kepuasan atas suasana kerja	7 orang (70%)	3 orang (30%)
2	Kurangnya kepuasan atas jenis pekerjaan itu sendiri karena tidak sesuai dengan keahlian karyawan	6 orang (60%)	4 orang (40%)
3	Kurangnya kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan	7 orang (70%)	3 orang (30%)
4	Kurangnya kepuasan atas jenjang karier dan promosi	6 orang (60%)	4 orang (40%)

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 1 terlihat permasalahan berkenaan dengan kepuasan kerja hal ini terlihat dari hasil jawaban personel yang peneliti survei sebanyak 10 orang pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat masih terlihat indikasi rendahnya kepuasan kerja personel disebabkan karena adanya ketidakpuasan terhadap rekan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal lainnya adanya fenomena kepuasan kerja yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa salah satu penyebab rendahnya kepuasan kerja personel dapat dilihat yaitu promosi, personel yang seharusnya dilakukan promosi sudah sesuai dengan persyaratan ditentukan tapi tidak diproses menyebabkan personel tersebut merasa kecewa adanya ketidakpuasan pada pekerjaannya padahal personel tersebut telah memenuhi criteria yang dibutuhkan untuk dipromosikan. Dan juga salah satunya pembagian tugas pokok yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh para personel. Hal tersebut menyebabkan personel tersebut tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Kepuasan kerja dapat dinilai oleh banyak faktor, salah satunya adalah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis adalah motivasi intrinsik yang diperoleh seseorang dari kemandirian kerja (Alagarsamy et al., 2020). Praktek sumber daya manusia memiliki peran dalam membangun hubungan timbal balik yang layak tentang kepercayaan dan tugas bersama (Cherif 2020). Yani et al. (2016) mengungkapkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana semakin individu merasa diberdayakan maka

kepuasan kerjanya akan semakin tinggi. Kepuasan kerja dapat memotivasi personel sehingga dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Kabag pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat tanggal 5 Januari 2026 dapat ditemukan permasalahan pemberdayaan psikologis sebagai berikut : (1) personel Polda Sumatera Barat menghadapi tekanan tugas yang berat dalam mendata aset barang milik negara (BMN). (2) tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan yang menuntut fokus tinggi, tekanan, dan tuntutan yang berat. (3) personel Polri sering menghadapi risiko keselamatan diri dalam menjalankan tugas dan (4) kesulitan menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan wawancara awal tanggal 5 Januari 2026 yang peneliti lakukan dengan Kabag pada Biro Logistik Polda Sumatera Barat dapat ditemukan permasalahan berkenaan dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut : (1) sebagian besar 7 orang (70%) personel mengatakan kurangnya kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan, (2) 6 orang personel (60%) mengatakan pimpinan tidak melakukan motivasi terhadap bawahan dalam bekerja, (3) 5 orang (50%) atasan kurang mengarahkan personel dalam bekerja dan (70%) kurangnya pimpinan secara langsung dalam membimbing bawahan dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan transformasional yang tepat akan menimbulkan keterlibatan karyawan dalam bekerja (Hasibuan, 2020). Keterlibatan personel merupakan variabel mediasi yang merujuk kesemua personel Personel Polri dan PNS Satuan Kerja (Satker) Mapolda Sumatera Barat. Alagarsamy *et al.* (2020) membuktikan bahwa keterlibatan personel merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan personel. Personel yang sangat terlibat memiliki rasa yang kuat dengan organisasi dan keinginan berpindah yang rendah. Keterlibatan personel sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi seorang personel merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Keterlibatan personel merupakan kondisi pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Meskipun variabel variabel keterlibatan personel sebagai mediasi khususnya antara pemberdayaan psikologis, praktek sumberdaya manusia, dan kepuasan kerja teridentifikasi sebagai determinan atau penentu terhadap hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Misalnya, pada penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Alagarsamy *et al.* (2020) memiliki fokus penelitian terhadap pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja dengan mediasi keterlibatan personel. Sedangkan penelitian Pradhan *et al.* (2019) berfokus melihat pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan personel sebagai variabel mediasi.

Pada penelitian ini, peneliti menggabungkan variabel bebas dikedua penelitian terdahulu untuk melihat pengaruhnya terkait kepuasan kerja dengan variabel keterlibatan personel sebagai variabel mediasi. Tetapi belum adanya penelitian untuk variabel pemberdayaan psikologis, praktek sumberdaya manusia, keterlibatan personel terhadap kepuasan kerja sebagai determinan/penentu terhadap hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi pada Personel Biro Logistik Polda Sumatera Barat.

Berdasarkan beberapa permasalahan dan beberapa kajian dari studi empiris yang telah dijabarkan di atas, peneliti tertarik untuk membahas penelitian tentang **“Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Personel Sebagai Variabel Mediasi pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat”**.

2. Tinjauan Pustaka

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek, seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi fisik tempat kerja, serta kompensasi yang diterima (Norawati, 2025:137). Indikator :

- 1) Pekerjaan yang Secara Mental Menantang Karyawan
- 2) Kondisi Kerja yang Mendukung
- 3) Gaji atau Upah yang Pantas
- 4) Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan
- 5) Rekan Sekerja yang Mendukung

(Norawati, 2025:137)

b. Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya (Fachrurazi, 2021). Indikator : (1) Kompetensi, (2) Otonomi, (3) Dampak, (4) Makna dan (5) kepercayaan diri

c. Gaya Kepemimpinan transformasional

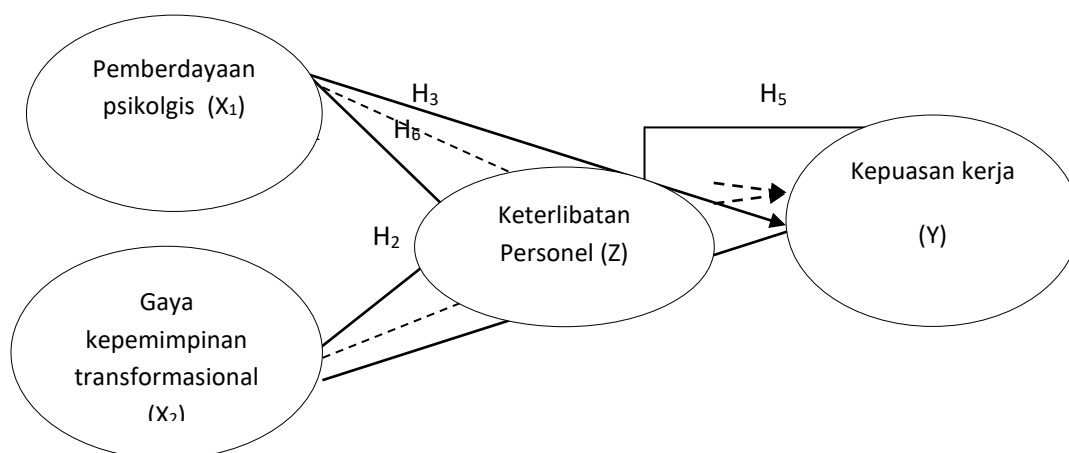
Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Kartono Kartini, 2018). Indikator : Mempengaruhi bawahan, Memotivasi Bawahan, Pengarahan terhadap bawahan dan Membimbing bawahan (Kartono Kartini, 2018).

d. Keterlibatan Personel

Menurut Sugiharjo (2021) keterlibatan karyawan adalah sejauh mana karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan bersedia untuk melampaui panggilan tugas untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Indikator : *Vigor* (Kekuatan), *Dedication* (Dedikasi) dan *Absorption* (Keasyikan) (Sugiharjo, 2021)

e. Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa kajian pustaka maka dapat disusun kerangka konseptual memudahkan pemahaman sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- 1) Diduga bahwa pemberdayaan psikologis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan personel

- 2) Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan personel
- 3) Diduga bahwa pemberdayaan psikologis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- 4) Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- 5) Diduga bahwa keterlibatan personel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- 6) Diduga bahwa Pemberdayaan Psikologis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan personel sebagai variabel mediasi
- 7) Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan personel sebagai variabel mediasi

3. Metode Penelitian

Penelitian ini didisain dengan metodologi kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat sebanyak 120 orang, Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu 120 orang. Metode analisis menggunakan analisis moderasi menggunakan PLS.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Deskriptif

- a. Skor rata-rata variabel pemberdayaan psikologis pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,02 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,40%, sesuai teori Arikunto (2020) jika TCR berkisar antara 61 – 80.99 % = Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat dalam kategori **Baik**.
- b. Skor rata-rata variabel gaya kepemimpinan transformasional pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,03 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,56%, sesuai teori Arikunto (2020) jika TCR berkisar antara 61 – 80.99 % = Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat dalam kategori **Baik**.
- c. Skor rata-rata variabel keterlibatan personel pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat yang terdiri dari 9 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,02 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,39%, sesuai teori Arikunto (2020) jika TCR berkisar antara 61 – 80,99 % = Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan personel pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat dalam kategori **Baik**.
- d. Skor rata-rata variabel kepuasan kerja pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3.07 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 61.36%, sesuai teori Arikunto (2020) jika TCR berkisar antara 61 – 80.99 % = Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat dalam kategori **Baik**.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS, dengan metode analisis moderasi .

Analisis Outer Model

- a. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan lima belas pernyataan, maka

diperoleh sebanyak 15 pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.

- b. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 15 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 15 pernyataan dari variabel pemberdayaan psikologis yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.
- c. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 12 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 12 pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.
- d. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 9 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 9 pernyataan dari variabel keterlibatan personel yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.

Uji Diskriminan Validity

Berdasarkan hasil uji discriminant validity menggunakan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) pada Tabel 4.18, diketahui bahwa seluruh nilai HTMT antar variabel dalam penelitian ini berada di bawah batas ketentuan yaitu $< 0,90$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi kriteria discriminant validity, sehingga masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu membedakan satu konstruk dengan konstruk lainnya.

Composite Reliability

Nilai *Composit Realibility* semua variabel memiliki nilai *Composit Realibility* $> 0,7$, sehingga data reliable dan dapat dilakukan pengujian olah data selanjutnya

Cronbachs Alpha

seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel karena menghasilkan nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Disimpulkan bahwa data telah lolos uji reliabilitas maka data dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya

Avarage Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,608	$> 0,5$	Valid
Kepuasan Kerja	0,651	$> 0,5$	Valid
Keterlibatan Personel	0,677	$> 0,5$	Valid
Pemberdayaan Psikologis	0,690	$> 0,5$	Valid

Sumber: SmartPLS (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE $> 0,5$.

Goodness of Fit (GoF)

Tabel 3. Hasil nilai rata – rata AVE dan rata – rata R^2

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	R^2
----------	---	-------

Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,608	0
Kepuasan Kerja	0,651	
Keterlibatan Personel	0,677	
Pemberdayaan Psikologis	0,690	
Rata-Rata	0.866	0.456

Sumber: SmartPLS (2026)

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.866 \times 0.456} = 0.628$$

Hasil perhitungan di atas meunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan oleh model penelitian ini adalah sebesar 0,628 yang mana disimpulkan bahwa keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara *inner model* dengan *outer model* adalah memiliki tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan nilai GoF di atas 0,36.

Uji Inner Model (Model Struktural) Koefisien determinasi (R^2)

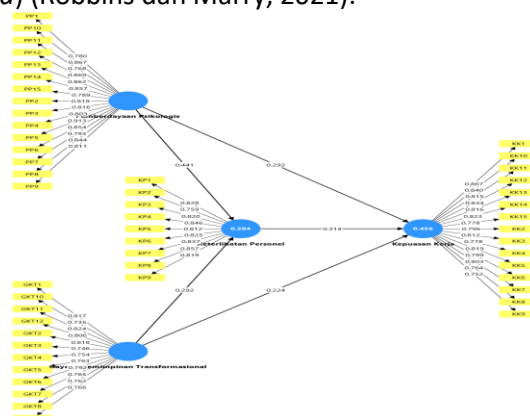
Tabel 4. Hasil Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,456
Keterlibatan Personel	0,384

Sumber: SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*r square*) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis R-Square pada Tabel 4, diperoleh nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45,6% variasi pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, intensif atau gaji, komitmen, iklim organisasi (Nurdin, 2023).
- Berdasarkan hasil analisis R-Square pada Tabel 4, diperoleh nilai R-Square variabel keterlibatan personel sebesar 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 38,4% variasi pada variabel keterlibatan personel dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti seperti komunikasi organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja (*reward*) (Robbins dan Marry, 2021).



Gambar 2. PLS Algorithm

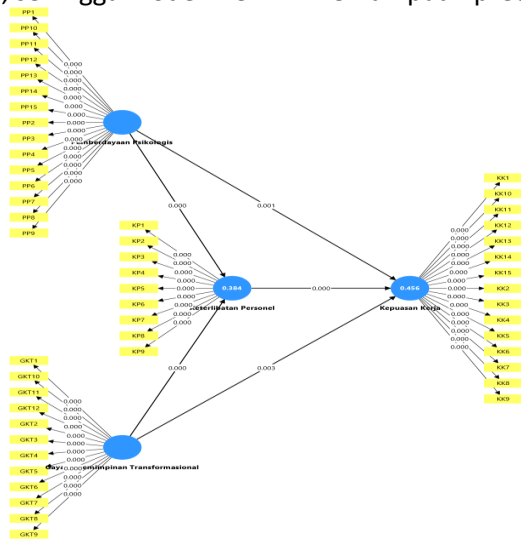
Nilai Relevansi Prediktif

Tabel 5. Hasil Relevansi Prediktif (Q ²)	
Variabel Dependen	Q Square
Kepuasan Kerja	0,372
Keterlibatan Personel	0,359

Sumber: SmartPLS

Hasil pengujian relevansi prediktif (Q-Square) pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Q² sebesar 0,372, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0 (Q² > 0), sehingga model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Hasil pengujian relevansi prediktif (Q-Square) pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa variabel keterlibatan personel memiliki nilai Q² sebesar 0,359, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0 (Q² > 0), sehingga model memiliki kemampuan prediktif yang baik.



Gambar 2. Hasil Relevansi Prediktif

Nilai F Square

Tabel 6. Nilai F-Square			
Gaya			
	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Personel
Gaya Kepemimpinan Transformasional		0,069	0,116
Kepuasan Kerja			0,112
Keterlibatan Personel		0,104	0,264

Sumber: SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh pemberdayaan psikologis (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai F-Square sebesar 0,104, artinya nilai tersebut berada pada f2 0,02 – < 0,15, artinya pengaruh kecil.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai F-Square sebesar 0,069, artinya nilai tersebut berada pada f2 0,02 – < 0,15, artinya pengaruh kecil.
3. Pengaruh Keterlibatan Personel (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai F-Square sebesar 0,112, artinya nilai tersebut berada pada f2 0,02 – < 0,15, artinya pengaruh kecil.

4. Pengaruh pemberdayaan psikologis (X1) terhadap Keterlibatan Personel (Z) dengan nilai F-Square sebesar 0,264, artinya nilai tersebut berada pada f^2 $0,15 - < 0,35$, artinya Pengaruh sedang.
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) terhadap Keterlibatan Personel (Z) dengan nilai F-Square sebesar 0,116, artinya nilai tersebut berada pada f^2 $0,02 - < 0,15$, artinya pengaruh kecil.

Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Tabel 7. Hasil Kalkulasi *Bootstrapping* Pengaruh Langsung

Kode	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	Pemberdayaan Psikologis -> Keterlibatan Personel	0,441	0,443	0,078	5,619	0,000	Diterima
H2	Gaya Kepemimpinan Transformatif -> Keterlibatan Personel	0,292	0,297	0,079	3,686	0,000	Diterima
H3	Pemberdayaan Psikologis -> Kepuasan Kerja	0,292	0,292	0,090	3,236	0,001	Diterima
H4	Gaya Kepemimpinan Transformatif -> Kepuasan Kerja	0,224	0,227	0,074	3,023	0,003	Diterima
H5	Keterlibatan Personel -> Kepuasan Kerja	0,314	0,314	0,087	3,610	0,000	Diterima

Sumber: SmartPLS *2026)

Maka hasil dari Tabel 7, antara lain :

- a) Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan personel menunjukkan nilai t-statistics sebesar 5,619 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan personel, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- b) Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformatif terhadap keterlibatan personel menunjukkan nilai t-statistics sebesar 3,686 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan personel, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
- c) Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistics sebesar 3,236 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
- d) Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistics sebesar 3,023 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Pengujian *Indirect effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 8. Hasil Kalkulasi *Bootstrapping* Pengaruh Tidak Langsung

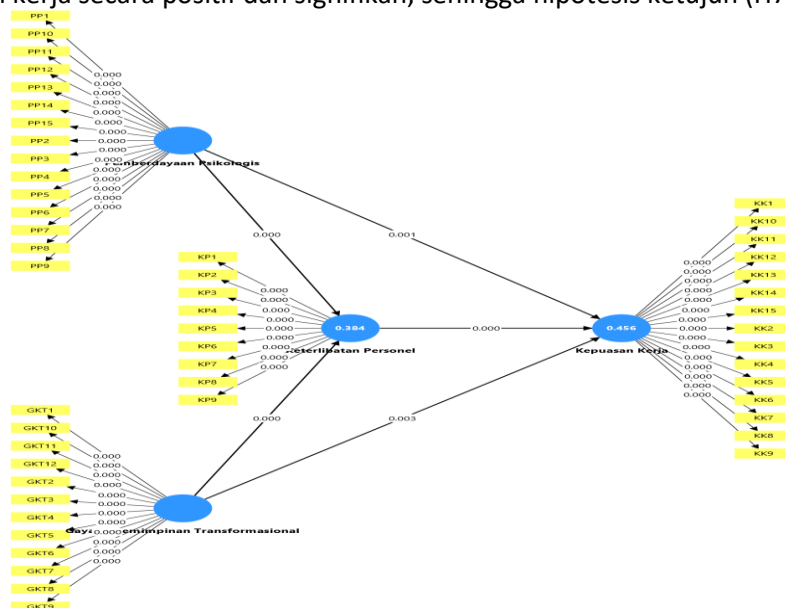
Kode	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H6	Pemberdayaan	0,138	0,140	0,048	2,893	0,004	Diterima

	Psikologis ->						
	Keterlibatan						
	Personel ->						
	Kepuasan Kerja						
	Gaya						
	Kepemimpinan						
	Transformasional						
H7	-> Keterlibatan	0,092	0,093	0,035	2,605	0,009	Ditolak
	Personel ->						
	Kepuasan Kerja						

Sumber: SmartPLS *2026)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan :

- 1) Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja dimoderasi oleh keterlibatan presonel menunjukkan nilai t-statistics sebesar 2,893 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Personel mampu memoderasi pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis keenam (H6) diterima.
- 2) Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dimoderasi oleh keterlibatan presonel menunjukkan nilai t-statistics sebesar 2,605 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,009 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Personel mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima.



Gambar 4. Hasil Botstrapping

Pembahasan

1. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Keterlibatan Personel

Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan personel menunjukkan nilai t-statistics sebesar 5,619 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan personel, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Tingkat Capaian Responden (TCR) tertinggi pada variabel pemberdayaan psikologis (X1) terdapat pada no. 10 yaitu Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki tujuan yang jelas, sebesar 81,67% dengan kategori Sangat Baik. Artinya, responden memahami tujuan

dari pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat mengetahui apa yang harus dicapai dalam pekerjaannya. Dengan adanya tujuan yang jelas, responden menjadi lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkuprawira (2020) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi. Hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan dengan bagaimana orang-orang yang kompeten atau mampu merasa diberdayakan di lingkungan kerjanya. Menurut Mayzell (2020) ada empat kognisi yang menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis dipahami sebagai sebuah konstruk motivasi, dimana kognisi-kognisi ini mencerminkan bagaimana orientasi seorang individu terhadap pekerjaannya. Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena dapat meningkatkan rasa kompeten, otonomi, dan makna kerja, sehingga personel merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Farah Tiara (2021), hasil penelitian ditemukan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Penelitian Alagarsamy *et al.*, (2020) mengungkapkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan personel. Joo *et al.*, (2019) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja personel. Sharma & Vinod Singh (2018) juga menemukan adanya pengaruh positif pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan personel.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional Terhadap Keterlibatan Personel

Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan personel menunjukkan nilai t-statistics sebesar 3,686 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan personel, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Tingkat Capaian Responden (TCR) tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terdapat pada no. 1 dan 3 yaitu Pimpinan mengajak bawahan untuk bekerja sama dalam bekerja dan Pimpinan bisa menjadi tauladan bagi bawahan dalam bekerja, sebesar 81,33% dengan kategori Sangat Baik. Artinya, pimpinan sudah mampu mengajak bawahan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menjadi contoh yang baik bagi bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan sudah berjalan dengan baik, sehingga dapat membantu dalam menciptakan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan, tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan cara yang khusus didalam diri setiap personel untuk meningkatkan kinerja supaya sampai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Jika personel kurang berprestasi maka sulit bagi Instansi dapat memperoleh hasil baik. Instansi harus berupaya bagaimana agar personel bisa bekerja dengan prestasi yang membangun. Untuk memengaruhi sikap dan perilaku personel yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja personel supaya dapat mendorong personel mau bekerja dengan baik.

Penelitian Yoga (2024: 1753–1772), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. Penelitian Pramudi (2022), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia.

3. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 3,236 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Tingkat Capaian Responden (TCR) tertinggi pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat pada no. 10 yaitu Kepribadian saya teliti sesuai dengan tuntutan tugas sehari-hari, sebesar 80,17% dengan kategori Baik. Artinya, responden merasa bahwa mereka sudah cukup teliti dalam menjalankan tugas sehari-hari sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah mampu memperhatikan pekerjaan yang dilakukan, tetapi ketelitian dalam bekerja masih perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar tugas dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Mangkuprawira (2020) pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena dapat meningkatkan rasa kompeten dan percaya diri personel dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, memberikan otonomi dan kebebasan untuk membuat keputusan, serta meningkatkan makna dan tujuan kerja, sehingga personel merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Pemberdayaan psikologis juga dapat mengurangi stres dan tekanan kerja, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta meningkatkan kualitas hidup personel, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, pemberdayaan psikologis dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja personel.

Penelitian lain oleh Nuraini and Jurusan (2021), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja pada Perawat Rumah Sakit X Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Farah Tiara (2021), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat. Penelitian Fachtur (2022), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Kelola dan Pengawasan bangunan Kota Mataram.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 3,023 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Menurut Mangkuprawira (2020) pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena dapat meningkatkan rasa kompeten dan percaya diri personel dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, memberikan otonomi dan kebebasan untuk membuat keputusan, serta meningkatkan makna dan tujuan kerja, sehingga personel merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Pemberdayaan psikologis juga dapat mengurangi stres dan tekanan kerja, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta meningkatkan kualitas hidup personel, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, pemberdayaan psikologis dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja personel (Kadarisman, 2020).

Penelitian selanjutnya oleh Pratama (2023), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang). Penelitian Yoga (2024: 1753–1772), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. Penelitian Pramudi (2022),

5. Pengaruh Keterlibatan Personel Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian keterlibatan presonel terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 3,610 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan presonel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima.

Tingkat Capaian Responden (TCR) tertinggi pada variabel keterlibatan personel (Z) terdapat pada no. 6 yaitu Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki makna, sebesar 81,17% dengan kategori Sangat Baik. Artinya, responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan penting bagi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat memahami nilai dari pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Keterlibatan personel memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karena ketika personel merasa terlibat dan terhubung dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kerja, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena personel yang terlibat cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan, memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan, serta merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui, sehingga mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung untuk tetap bekerja di organisasi (Maswanto, 2022).

Penelitian selanjutnya oleh Pratama (2023), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang). Penelitian yang dilakukan oleh Farah Tiara (2021), hasil penelitian ditemukan Pemberdayaan Psikologis secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat

6) Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Keterlibatan Personel

Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja dimoderasi oleh keterlibatan presonel menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 2,893 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Personel mampu memoderasi pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis keenam (H6) diterima.

Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan tersebut, karena ketika karyawan diberi pemberdayaan psikologis, mereka cenderung merasa lebih kompeten, otonom, dan memiliki makna dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, dan keterlibatan ini kemudian meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena mereka merasa lebih terhubung dengan pekerjaan dan organisasi, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, sehingga pemberdayaan psikologis tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui keterlibatan karyawan (Maswanto, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Farah Tiara (2021), hasil penelitian ditemukan Pemberdayaan Psikologis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan personel sebagai variabel mediasi pada kantor Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Satuan Kerja Sumatera Barat.

7) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Keterlibatan Personel

Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dimoderasi oleh keterlibatan presonel menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,605 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,009 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Personel mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan tersebut, karena ketika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang efektif, seperti gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional yang positif, mereka dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan cara memberikan motivasi, dukungan, dan pengakuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa lebih terhubung dengan pekerjaan dan organisasi, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, sehingga gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui keterlibatan karyawan, yang berarti bahwa pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Maulana, 2021).

Penelitian Pramudi (2022) hasil penelitian ditemukan keterlibatan karyawan mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Sunwoo Garment Indonesia, Penelitian Yoga (2024: 1753–1772), hasil penelitian ditemuakn keterlibatan karyawan mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari.

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan personel sebagai variabel mediasi pada Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat, maka pada bab ini peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan personel menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 5,619 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan personel, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan personel menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,686 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan personel, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,236 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,023 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ke empat (H4) diterima.
5. Hasil pengujian keterlibatan presonel terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,610 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan

bahwa keterlibatan presonel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima.

6. Hasil pengujian pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja dimoderasi oleh keterlibatan presonel menunjukkan nilai t-statistics sebesar 2,893 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Personel mampu memoderasi pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis keenam (H6) diterima.
7. Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dimoderasi oleh keterlibatan presonel menunjukkan nilai t-statistics sebesar 2,605 ($> 1,96$) dan p-values sebesar 0,009 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Personel mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Saran

Saran atau masukan yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Biro Logistik
Disarankan kepada pimpinan di lingkungan Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat untuk menerapkan gaya kepemimpinan Transformasional dengan cara memberikan visi, motivasi, perhatian individual, dan teladan kepada personel, serta secara aktif meningkatkan keterlibatan personel melalui pelibatan dalam perencanaan logistik, pemberian kepercayaan, dan pendelegasian tugas agar kepuasan kerja personel dapat meningkat secara signifikan.
2. Bagi Personel Biro Logistik
Disarankan kepada seluruh personel Biro Logistik Mapolda Sumatera Barat untuk meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki terhadap tugas-tugas organisasi, seperti aktif memberikan masukan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan berpartisipasi dalam kegiatan satuan, sehingga pengaruh positif kepemimpinan Transformasional dari pimpinan dapat dirasakan secara maksimal.
3. Bagi Bagian SDM Mapolda Sumbang
Disarankan kepada Bagian SDM Mapolda Sumbang untuk mengadakan pelatihan kepemimpinan Transformasional bagi para pejabat di Biro Logistik dan program peningkatan engagement personel seperti forum diskusi, evaluasi kinerja partisipatif, dan reward system, guna memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja personel.

Daftar Pustaka

- Alagarsamy, S., Mehroliya, S., & Aranha, R. H. (2020). The Mediating Effect of Employee Engagement: How Employee Psychological Empowerment Impacts the Employee Satisfaction? A Study of Maldivian Tourism Sector. *Global Business Review*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/0972150920915315>
- Baek-Kyoo, J. (Brian), Bozer, G., & Ready, K. J. (2019). A dimensional analysis of psychological empowerment on engagement. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(3), 186–203. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2018-0069>
- Cherif, F. (2020). The Role of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in Saudi Arabian Banking Sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Fachrurazi. (2021). *Sumber daya manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. Batam.
- Fachtur. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tata Kelola dan Pengawasan bangunan*

Kota Mataram.

- Farah Tiara. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Praktek Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja: Keterlibatan Pegawai Sebagai Variabel Mediasi*. 1, 3–6.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kartono Kartini. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkuprawira. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maswanto. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*. UM Jakarta press. Jakarta.
- Maulana. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN/ISSN. 978-602-8394-94-9. Yogyakarta.
- Mayzell. (2020). *The Resilient Healthcare Organization*. Routledge Productivity Press. New York.
- Novia Ruth. (2022). *Manajemen Sumber Daya Mnausia (Perspektif, Pengembangan dan perencanaan)*. Widya Bakti Persada. Bandung.
- Nuraini, L. S., & Jurusan. (2021). *Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit X Surabaya*. 1–6.
- Nurdin, M. A. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu. Makasar.
- Pradhan, R. K., Dash, S., & Jena, L. K. (2019). Do HR Practices Influence Job Satisfaction? Examining the Mediating Role of Employee Engagement in Indian Public Sector Undertakings. *Global Business Review*, 20(1), 119–132. <https://doi.org/10.1177/0972150917713895>
- Pramudi. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Di PT. Sunwoo Garment Indonesia*.
- Pratama, R. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 86–96.
- Robbins dan Marry. (2021). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson.
- Sharma, N., & Vinod Singh, K. (2018). Psychological empowerment and employee engagement: Testing the mediating effects of constructive deviance in indian it sector. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(4). <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018100103>
- Sugiharjo. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwa Swara. Jakarta. <https://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/40865/12/2007sha.pdf>
- Yani, I. M., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk N 1 Mas Ubud. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.
- Yoga, hlul P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Kasus Pada Pt Wangsa Jatra Lestari). *Jurnal Bina Bangsa*, 17(2), 1753–1772.