



Pengaruh *Psychological Empowerment* Dan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai

Walin Zakki Falah¹, Syamsul Alam², Hardiani Hardiani³, Herman Sjahrudin⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya Makassar, Indonesia^{1,2}

falahwalinzakki@gmail.com¹, herman.sjahrudin@sti-em-bongaya.ac.id²

Diserahkan tanggal 30 Januari 2026 | Diterima tanggal 24 Maret 2026 | Diterbitkan tanggal 31 Maret 2026

Abstract:

Employee performance is one of the important factors that determine the success of an organization in achieving its stated goals. In government organizations, especially judicial institutions, optimal employee performance is needed to support the implementation of effective, transparent, and accountable legal services. Although employee performance at the Makassar High Court shows high achievements, efforts to maintain and improve performance still need to be carried out through various influencing factors, including psychological empowerment and technical competence possessed by employees. This study aims to determine the effect of psychological empowerment and technical competence on employee performance at the Makassar High Court. The type of research used is quantitative research by utilizing 92 employees as respondents. Data analysis used multiple linear regression with the help of the SPSS program version 27.0. The results of the study indicate that psychological empowerment is in a good category, but cannot improve employee performance to a higher level. Meanwhile, employees are proven to have high technical competence so that they support the creation of employee performance to a higher level.

Keywords: Employee Performance, Technical Competence, Psychological Empowerment.

Abstrak :

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi pemerintahan, khususnya lembaga peradilan, kinerja pegawai yang optimal diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan hukum yang efektif, transparan, dan akuntabel, meskipun kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Makassar menunjukkan capaian yang tinggi, upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tetap perlu dilakukan melalui berbagai faktor yang memengaruhinya, diantaranya psychological empowerment dan kompetensi teknis yang dimiliki pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological empowerment dan kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan memanfaatkan 92 pegawai sebagai responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological empowerment berada dalam kategori yang baik, namun tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih tinggi. Sementara itu, pegawai terbukti memiliki kompetensi teknis yang tinggi sehingga mendukung penciptaan kinerja pegawai kearah yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi Teknis, Psychological Empowerment.

Copyright © 2026, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung efektivitas organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020).

Pada konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini juga berlaku pada lembaga peradilan yang memiliki peran strategis dalam menegakkan hukum dan memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat. Salah satu lembaga peradilan yang memiliki fungsi tersebut adalah Pengadilan Tinggi Makassar.

Berdasarkan tugas dan fungsinya, pegawai Pengadilan Tinggi Makassar dituntut untuk berkinerja yang tinggi, profesional, serta mampu bekerja secara optimal. Pegawai di lingkungan pengadilan memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam mendukung kelancaran proses administrasi perkara, pengelolaan dokumen hukum, serta pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan adanya capaian kinerja yang belum optimal ditunjukkan melalui ketidak-tercapaian indikator kinerja pada indikator persentase perkara perdata yang diselesaikan tepat waktu, sementara pada indikator persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu dan persentase perkara pidana khusus yang diselesaikan tepat waktu, pencapaiannya telah sesuai bahkan melebihi target yang ditetapkan. Secara keseluruhan kinerja pegawai untuk tahun 2023 sampai 2025 dapat dinyatakan tinggi (sesuai dengan target, bahkan realisasinya melebihi dari target yang ditetapkan). Ketidakcapaian target hanya diperlihatkan pada tahun 2023 untuk indikator persentase perkara perdata yang diselesaikan tepat waktu terjadi ketidaksesuaian sebesar 6% dari target yang ditetapkan sebesar 100%, sementara pada indikator kinerja lainnya yaitu persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu dan persentase perkara pidana khusus yang diselesaikan tepat waktu capaian keseluruhannya dari 2023 sampai 2025 dipandang sesuai bahkan realisasinya melebihi target yang ditetapkan, sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Makassar mengalami peningkatan. Untuk itu, maka penelitian ini berupaya memberikan rekomendasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai melalui *Psychological Empowerment* dan kompetensi teknis.

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik yang berasal dari faktor individu maupun organisasi, salah satu faktor tersebut adalah *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis, yaitu motivasi intrinsik yang tercermin melalui dimensi *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Pegawai yang memiliki *psychological empowerment* tinggi cenderung merasa pekerjaannya bermakna, mampu melaksanakan tugas, memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan, serta merasa bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi bagi organisasi. Kondisi ini dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan keterlibatan pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya dukungan dan kepercayaan dari pimpinan dapat menurunkan tingkat *psychological empowerment* pegawai (Spreitzer, 2018; dalam Jurkami, 2024). Teori tersebut menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis, yaitu otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan (*relatedness*). Pegawai yang memiliki ketiga unsur tersebut cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa memiliki kebebasan dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas secara efektif, dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.

Psychological empowerment mendorong terpenuhinya kebutuhan otonomi dan makna kerja, Semakin tinggi *psychological empowerment* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Jurkami, (2024) yang menemukan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan temuan Arfa et al., (2026) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis yang tercermin melalui kebermaknaan, *self-efficacy*, penentuan nasib sendiri, dan dampak kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung memiliki motivasi, kepercayaan diri, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. *Psychological empowerment* merupakan suatu proses pemberdayaan atau keadaan mental, diwujudkan dalam empat kognisi makna, kemampuan, penentuan nasib sendiri dan pengaruh. *Psychological Empowerment* dapat diartikan juga sebagai Anggota percaya bahwa mereka memiliki kesempatan untuk membantu menentukan peran pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan yang berarti, dan mempengaruhi keputusan penting. Pemberdayaan dianggap penting karena pengambilan keputusan yang lebih baik, kualitas yang lebih tinggi, lebih banyak inovasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. (Sukrajat, 2019). Seperangkat keadaan psikologis dan berfokus pada bagaimana karyawan memikirkan pekerjaan mereka dan mendapatkan pengalaman dan seberapa besar mereka percaya pada peran dan pengaruhnya pada organisasi (Taktaz et al., 2018). Olcer, (2016) memberikan bukti bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kompetensi teknis yang merupakan, merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menghasilkan kinerja yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan (Spencer & Spencer, 1993; dalam Nofita & Wandura, 2025). Kompetensi teknis memperkuat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kompetensi teknis tidak hanya berperan sebagai kemampuan kerja, tetapi juga sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Ihsan & Zona, 2024). Kompetensi teknis memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat kompetensi teknis yang dimiliki oleh seorang pegawai, cenderung semakin baik pula kinerjanya (Jurkami, 2024; Wahyuni et al., 2024; Arfa et al., 2026). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa meskipun secara umum ada kecenderungan perbaikan kinerja seiring dengan peningkatan kompetensi teknis, faktor-faktor lain juga memainkan peran yang sangat penting, bahkan mungkin lebih dominan, dalam menentukan hasil kinerja aktual. Ketidadaan signifikansi statistik bukan berarti kompetensi teknis tidak penting sama sekali, melainkan mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian tersebut, variasi dalam kinerja pegawai tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh perbedaan tingkat kompetensi teknis saja. Faktor-faktor lain seperti kompetensi non-teknis (misalnya, komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan), motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dukungan dari atasan, dan ketersediaan sumber daya, dapat menjadi variabel moderator atau mediator yang mempengaruhi seberapa besar dampak kompetensi teknis terhadap kinerja.

Psychological empowerment merujuk pada keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka memiliki kendali atas pekerjaan mereka, merasakan makna dalam tugas yang dijalankan, memiliki rasa kompetensi dalam melakukan pekerjaan, dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak. Pemberdayaan psikologis ini membekali pegawai dengan motivasi intrinsik yang lebih tinggi, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas (Taktaz et al., 2018; Olcer, 2016). Pegawai yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung lebih berinisiatif, mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, dan berusaha untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Di sisi lain, kompetensi teknis adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dalam konteks

Pengadilan Tinggi Makassar, kompetensi teknis mencakup pemahaman mendalam tentang prosedur hukum, penguasaan sistem administrasi peradilan, kemampuan menggunakan teknologi informasi yang relevan, serta keterampilan dalam mengelola dokumen dan berkas perkara. Pegawai dengan kompetensi teknis yang memadai akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efisien dan efektif, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat proses penyelesaian perkara. Ketidakmampuan dalam aspek teknis dapat menghambat pelaksanaan tugas, menyebabkan penundaan, dan menurunkan kualitas pelayanan public (Jurkami, 2024; Arfa et al., 2026)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh *psychological empowerment* dan kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Makassar. Populasi penelitian berjumlah 118 pegawai, dengan sampel sebanyak 92 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, t-test, uji kecocokan model dan koefisien determinasi (R^2).

PEMBAHASAN

Pengujian Keabsahan dan Keandalan Instrumen

Uji validitas (keabsahan instrument)

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam memberikan pernyataan merupakan unsur penting. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan. Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih, (2) reliabel atau andal, dan (3) praktis, pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Indikator	<i>Person Correlation</i> > 0,30	P-value < 0,05
<i>Psychological Empowerment</i> (X_1)	Keberartian (X_{11})	0,726	0,000
	Kompetensi (X_{12})	0,845	0,000
	Penentuan Nasib s(X_{13})	0,765	0,000
	Dampak (X_{14})	0,710	0,000
Kompetensi Teknis (X_2)	Pengetahuan Teknis (X_{21})	0,710	0,000
	Keterampilan Teknis (X_{22})	0,637	0,000
	Prosedur Kerja (X_{23})	0,765	0,000
	Permasalahan Teknis (X_{24})	0,724	0,000
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja (Y_{11})	0,744	0,000
	Kuantitas Kerja (Y_{12})	0,839	0,000
	Ketepatan Waktu (Y_{13})	0,747	0,000
	Efektivitas (Y_{14})	0,784	0,000
	Kemandirian (Y_{15})	0,677	0,000

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa validitas pada variabel *Psychological Empowerment* (X_1) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *Pearson Correlation* > 0,30 dan nilai signifikansi (p-value) di bawah 0,05. Indikator keberartian memperoleh nilai korelasi sebesar 0,726, kompetensi sebesar 0,845, penentuan nasib sendiri sebesar 0,765, dan dampak sebesar 0,710. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Psychological Empowerment* memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel *Psychological Empowerment* dalam penelitian ini. Pada variabel Kompetensi Teknis (X_2) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *Pearson Correlation* di atas 0,30 dan nilai

signifikansi (p-value) di bawah 0,05. Indikator pengetahuan teknis memperoleh nilai korelasi sebesar 0,710, keterampilan teknis sebesar 0,637, prosedur kerja sebesar 0,765, dan permasalahan teknis sebesar 0,724. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kompetensi Teknis memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi Teknis dalam penelitian ini. Pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai Pearson Correlation di atas 0,30 dan nilai signifikansi (p-value) di bawah 0,05. Indikator kualitas kerja memperoleh nilai korelasi sebesar 0,744, kuantitas kerja sebesar 0,839, ketepatan waktu sebesar 0,747, efektivitas sebesar 0,784, dan kemandirian sebesar 0,677. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kinerja Pegawai memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas (kehandalan instrument)

Mengukur reliabilitas suatu konstruk melalui indikator dengan syarat reflektif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai *Cronbach's Alpha* yang di persyaratkan yaitu lebih besar dari 0,60 sehingga dapat di katakana reliabel (handal). Berikut tabel uji realibilitas:

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60
<i>Psychological Empowerment</i>	0.765
Kompetensi Teknis	0.663
Kinerja Pegawai	0.810

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa syarat reliabilitas terpenuhi dan instrumen penelitian dinyatakan reliabel (handal). Nilai Cronbach's tertinggi diperoleh melalui variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,810 > 0,60, kemudian disusul dengan variabel Psychological Empowerment memperoleh nilai 0,765 > 0,60, serta variabel Kompetensi Teknis sebesar 0,663 > 0,60.

Uji Asumsi Klasik ***Autokorelasi***

Tabel 3. Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika	Analisis			
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$	0	2.271	16.166	
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dL \leq d \leq dU$	16.166	2.271	17.053	
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$	4	16.166	2.271	4
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$	4	17.053	2.271	4
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$	17.053	2.271	4	17.053

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Tabel 3 hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,271. Adapun nilai batas bawah (dL) sebesar 2,271 dan nilai batas atas (dU) sebesar 17,053. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai DW dengan

kriteria Durbin-Watson. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,271 berada pada daerah tidak ada autokorelasi, yaitu memenuhi kriteria $dU < d < 4 - dU$.

Multikolinearitas

Tabel 4. Multikol

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance < 1	VIF < 10
1 (Constant)		
PEX1	0,538	1,859
KTSX2	0,538	1,859

a. Dependent Variable: KNRV

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4, diketahui bahwa variabel *Psychological Empowerment* (PEX1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,538 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,859. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (KTSX2) juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,538 dan VIF sebesar 1,859.

Normalitas

Tabel 5. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	,071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	,200 ^d

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Hasil pengujian normalitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa perolehan test statistik = 0,071 > 0,05 dan nilai *Asymp. Sig. (-2tailed) Kolmogrov-Smirnov Test* = 0,200 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Heterokedastisitas

Tabel 6. Hetero

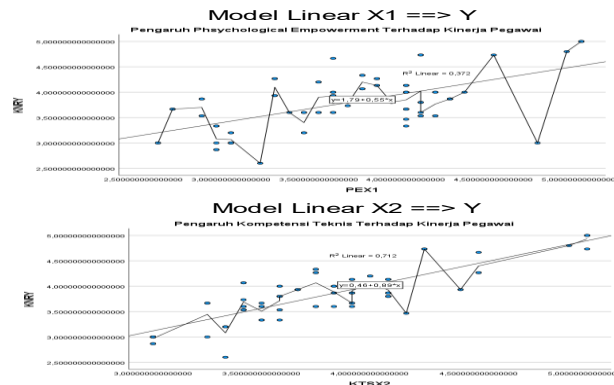
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,263	0,142		1,854	0,067
PEX1	-0,048	0,043	-0,161	-1,119	0,266
KTSX2	0,032	0,05	0,092	0,644	0,521

Dependent Variable: hetero

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Nilai signifikansi untuk variabel PEX1 sebesar 0,266 dan KTSX2 sebesar 0,521, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga varians residual bersifat konstan atau homoskedastis. Dengan demikian, asumsi heterokedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Linearitas



Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Gambar 1. Linearitas (kesearahan variabel independen dengan dependen)

Gambar 1 tersebut menunjukkan, jika X_1 dan X_2 memiliki kesearahan hubungan dengan Y semakin tinggi X_1 dan X_2 , maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dibuktikan dengan nilai linearitas sebesar 0,372 X_1 dan 0,712 X_2 .

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis Kecocokan Model/*F*-test

Tabel 7. Kecocokan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-Stat		F-Tabel	Sig.
Regression	16,431	2	8,216	111,547	>	3,098	,000 ^b
Residual	6,555	89	0,074				
Total	22,986	91					

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Analisis Kecocokan Model/*F*-test pada tabel 7, diketahui bahwa nilai *F*-hitung sebesar 111,547 lebih besar daripada *F*-tabel sebesar 3,098, serta nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun telah memenuhi uji kecocokan model dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 8. R-square

Model	R	R Square
1	0,845	0,715

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 8, diperoleh nilai R sebesar 0,845 X 0,845 = 0,715 atau 71,50%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori sangat kuat. Selain itu, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,715 atau 71,50%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah sebesar 71,50%, sedangkan sisanya sebesar 24,50% (100% – 71,50%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Analisis t-test**Tabel 9. Pengujian Regresi Ganda**

Model	B	Std. Error	Beta	t-hit	t-tab	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,415	0,231		1,800		0,075	
Psychological Empowerment (X ₁)	0,061	0,069	0,068	0,876	1,987	0,384	Tidak Signifikan
Kompetensi Teknis (X ₂)	0,840	0,081	0,798	10,340	1,987	0,000	Signifikan

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9, variabel *Psychological Empowerment* (X₁) memperoleh nilai t-hitung sebesar 0,876 dengan nilai signifikansi 0,384. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,384 > 0,05$) dan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($0,876 < 1,987$). Sebaliknya, variabel kompetensi teknis (X₂) memperoleh nilai t-hitung sebesar 10,340 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($10,340 > 1,987$), sehingga kompetensi teknis terbukti positif signifikan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan *Psychological Empowerment* menunjukkan hasil yang positif tidak signifikan.

Variabel dominan**Tabel 10. Variabel Dominan**

Variabel Bebas	Pearson Correlation	X	Standardized Coefficients Beta	=	Besaran Pengaruh
<i>Psychological Empowerment</i> (X ₁)	0,610	X	0,068	=	0,041
Kompetensi Teknis (X ₂)	0,844	X	0,798	=	0,674
Pengaruh Total				=	0,715
R-Square				=	0,715

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Besaran pengaruh dominan pada tabel 10, diketahui bahwa variabel *Psychological Empowerment* (X₁) memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,610 dan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,068, sehingga menghasilkan besaran pengaruh sebesar 0,041. Sementara itu, variabel Kompetensi Teknis (X₂) memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,844 dan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,798, sehingga menghasilkan besaran pengaruh sebesar 0,674. Secara keseluruhan, total pengaruh kedua variabel independen terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,715 atau 71,50%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi teknis merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini

Analisis Statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi serta jumlah data yang digunakan dalam analisis data, berikut ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Deskriptif statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PEX1	92	2,58	5,00	3,67	0,56

KTSX2	92	3,00	5,00	3,76	0,48
KNRY	92	2,60	5,00	3,80	0,50
Valid N (listwise)					92

Sumber: SPSS (data diolah, 2026)

Hasil statistik deskriptif pada tabel 11 menunjukkan bahwa, variabel Psychological Empowerment (X_1), Kompetensi Teknis (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata masing-masing sebesar 3,67; 3,76; dan 3,80. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori tinggi. Selain itu, nilai standar deviasi yang relatif rendah, yaitu 0,56; 0,48; dan 0,50, mengindikasikan bahwa data memiliki penyebaran yang cukup homogen sehingga persepsi responden terhadap ketiga variabel cenderung seragam.

Pengaruh *psychological empowerment* terhadap kinerja pegawai

Pengaruh *psychological empowerment* terhadap kinerja pegawai menunjukkan bukti bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,068 dengan arah positif. Koefisien pengaruh yang bertanda positif memiliki arti bahwa semakin baik *psychological empowerment* yang dirasakan pegawai, maka tinggi kinerja yang di hasilkan pegawai. Pernyataan tersebut berbeda dengan pengujian nilai t-hitung dimana nilai t-hitung sebesar $0,876 < t\text{-tabel } 1,987$, Sehingga, hipotesis pertama yang di ajukan tidak terbukti (di tolak) bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darussamin et al. (2023) yang menemukan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan pegawai belum tentu mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Darussamin et al. (2023) mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai, melainkan terdapat faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap pencapaian kinerja. Kondisi tersebut dapat dijelaskan berdasarkan karakteristik pekerjaan di lingkungan Pengadilan Tinggi Makassar yang cenderung bersifat formal, terstruktur, dan berpedoman pada prosedur serta regulasi yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan kerja seperti ini, pegawai memiliki ruang yang relatif terbatas untuk mengambil keputusan secara mandiri karena sebagian besar keputusan strategis berada pada kewenangan pimpinan. Akibatnya, meskipun pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, memiliki kemampuan yang baik, serta merasakan adanya dampak dari pekerjaannya, kondisi tersebut belum tentu dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang signifikan. Dengan kata lain, keberhasilan pelaksanaan tugas lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur kerja dibandingkan dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang dimiliki pegawai.

Selain itu, tidak signifikannya pengaruh *psychological empowerment* terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kurang optimalnya dukungan organisasi dalam mengimplementasikan pemberdayaan psikologis secara menyeluruh. Pemberian kepercayaan, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta kesempatan untuk mengembangkan ide dan inovasi kemungkinan belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan dimensi-dimensi *psychological empowerment* yang dimiliki pegawai belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, meskipun tingkat *psychological empowerment* pegawai tergolong baik, faktor tersebut belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Makassar.

Temuan penelitian ini mendukung pandangan bahwa pada organisasi sektor publik yang memiliki tingkat birokrasi tinggi, kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang

berkaitan dengan kemampuan teknis, kompetensi pekerjaan, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi teknis memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan *psychological empowerment*. Dengan demikian, meskipun *psychological empowerment* tetap penting dalam menciptakan perasaan percaya diri, makna kerja, dan motivasi internal pegawai, keberadaannya belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan tanpa didukung oleh kompetensi dan kemampuan teknis yang memadai. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Darussamin et al. (2023) yang menemukan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis yang tinggi belum tentu mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, terutama pada organisasi yang memiliki struktur kerja formal dan tingkat birokrasi yang tinggi seperti Pengadilan Tinggi Makassar. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya memerlukan pemberdayaan psikologis, tetapi juga perlu didukung oleh peningkatan kompetensi teknis, kejelasan prosedur kerja, serta dukungan organisasi yang memadai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Jurkami (2024) membuktikan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, *Psychological Empowerment* diukur melalui indikator tujuan pribadi, pengharapan, kepercayaan, perubahan sikap, motivasi yang tinggi, kemampuan adaptasi, kreativitas, percaya diri, kontrol atas waktu, peningkatan hubungan kerja, komunikasi, dan pertumbuhan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut terlihat dari peningkatan efektivitas kerja, disiplin, tanggung jawab, dukungan kerja, konsistensi, pencapaian target, dan kolaborasi antarpegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Arfa et al. (2026) yang menemukan bahwa *psychological empowerment* yang diukur melalui dimensi kebermaknaan (*meaning*), keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*), penentuan nasib sendiri (*self-determination*), dan dampak (*impact*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki peran penting dalam organisasi, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perbedaan hasil penelitian ini diduga disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta sistem pelaksanaan tugas pada masing-masing objek penelitian. Penelitian Jurkami (2024) dan Arfa et al. (2026) dilakukan pada organisasi yang memberikan ruang lebih luas bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menyampaikan ide, dan mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Kondisi tersebut memungkinkan *psychological empowerment* menjadi faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Sebaliknya, pada Pengadilan Tinggi Makassar, sebagian besar pekerjaan dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum, prosedur operasional standar, serta hierarki organisasi yang jelas sehingga ruang otonomi pegawai relatif terbatas. Akibatnya, meskipun pegawai merasakan adanya pemberdayaan psikologis, kondisi tersebut belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui pendapat Saputra dan Heryjanto (2021) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan kinerja apabila mampu menciptakan keterikatan (*employee engagement*), partisipasi, dan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan. Dalam konteks penelitian ini, kemungkinan aspek keterikatan dan partisipasi pegawai belum sepenuhnya terbentuk melalui pemberdayaan psikologis yang ada. Oleh karena itu, pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap kinerja pegawai hanya bersifat positif tetapi belum mencapai tingkat signifikansi statistik.

Pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,876 dengan arah positif. Koefisien pengaruh yang bertanda positif memiliki arti bahwa semakin tinggi Kompetensi Teknis yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh nilai t-hitung sebesar 10,340 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,987 ($10,340 > 1,987$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumar et al. (2020) yang menemukan bahwa kompetensi teknis yang diukur melalui indikator pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan pengalaman (*experience*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, peningkatan kompetensi teknis terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas kerja, kemandirian pegawai, serta komitmen kerja. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian Sumar et al. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi teknis merupakan salah satu faktor utama yang berperan dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan teknis yang memadai akan lebih mudah memahami prosedur kerja, meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Pada lingkungan Pengadilan Tinggi Makassar yang memiliki karakteristik pekerjaan administratif dan yudisial yang menuntut ketelitian serta kepatuhan terhadap prosedur, kompetensi teknis menjadi modal utama yang harus dimiliki setiap pegawai untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi teknis yang dimiliki pegawai, semakin besar pula peluang untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung temuan Tahir et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi teknis mencerminkan kemampuan pegawai dalam menguasai pengetahuan, keterampilan, dan prosedur kerja yang spesifik sesuai bidang pekerjaannya. Penguasaan kompetensi teknis menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Ketika pegawai memiliki kemampuan teknis yang baik, mereka tidak hanya mampu menjalankan tugas rutin dengan efektif, tetapi juga dapat mengatasi berbagai permasalahan pekerjaan yang muncul selama proses kerja berlangsung. Kondisi tersebut sangat relevan dengan lingkungan kerja pada Pengadilan Tinggi Makassar yang menuntut pegawai untuk memahami berbagai aturan, sistem administrasi peradilan, teknologi pendukung pekerjaan, serta prosedur operasional yang berlaku. Pegawai yang memiliki kompetensi teknis yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas secara profesional, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi teknis dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja pegawai.

Perbedaan hasil penelitian tersebut dengan penelitian ini diduga disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta tingkat pemanfaatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada penelitian Ilham Tahir et al. (2022), kompetensi teknis yang dimiliki pegawai kemungkinan belum diterapkan secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari sehingga tidak mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, kurangnya dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan, pengembangan kompetensi, serta kesempatan untuk mengimplementasikan kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dapat

menyebabkan kompetensi teknis tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja, sebaliknya pada riset ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Makassar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi teknis yang dimiliki pegawai telah dimanfaatkan secara efektif dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pegawai yang memiliki penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan menerapkan prosedur kerja, serta kemampuan menyelesaikan permasalahan teknis terbukti mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, akurat, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

Perbedaan hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan karakteristik pekerjaan di Pengadilan Tinggi Makassar yang sangat bergantung pada kemampuan teknis pegawai dalam menjalankan tugas administrasi dan pelayanan peradilan. Pelaksanaan pekerjaan di lingkungan peradilan menuntut ketelitian, pemahaman terhadap regulasi, kemampuan mengoperasikan sistem administrasi peradilan, serta penguasaan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kompetensi teknis menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai. Kondisi ini berbeda dengan objek penelitian Ilham Tahir et al. (2022) yang kemungkinan memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi teknis. Wulandari & Kusumawati (2022) menjelaskan bahwa kompetensi teknis tidak akan memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh manajemen organisasi melalui program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Dalam konteks penelitian ini, dukungan organisasi terhadap peningkatan kemampuan teknis pegawai diduga telah berjalan dengan baik sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai dapat diterapkan secara efektif dalam pekerjaan. Akibatnya, kompetensi teknis mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Psychological Empowerment berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai telah merasakan keberartian pekerjaan, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak dari pekerjaannya, faktor-faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penguasaan pengetahuan teknis, keterampilan teknis, kemampuan menerapkan prosedur kerja secara efektif, dan kemampuan menyelesaikan permasalahan teknis yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, Kompetensi Teknis merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi teknis merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguasaan pengetahuan teknis, keterampilan teknis, kemampuan menerapkan prosedur kerja, dan kemampuan menyelesaikan permasalahan teknis menjadi faktor utama yang mendukung efektivitas, efisiensi, produktivitas, serta kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi teknis melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kemampuan kerja perlu menjadi prioritas organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pegawai bahwa; peningkatan *psychological empowerment* pegawai dapat dilakukan dengan memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan pengambilan keputusan sesuai bidang pekerjaannya. selain

itu, pimpinan perlu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses kerja, memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi pegawai sehingga rasa memiliki, makna pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap organisasi semakin meningkat. Untuk meningkatkan kompetensi teknis, pegawai dapat melakukan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, workshop, bimbingan teknis, serta pengembangan kemampuan kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. Dengan meningkatnya kompetensi teknis, pegawai akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, meminimalkan kesalahan kerja, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Kepada pihak Pengadilan Tinggi Makassar perlu menjadikan kompetensi teknis sebagai prioritas utama dalam pengembangan sumber daya manusia karena terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan agar kualitas pelayanan, administrasi peradilan, dan pencapaian tujuan organisasi dapat terus ditingkatkan. Kepada peneliti lanjutan, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini karena masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, D. (2020). Peran *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Arfa, R. P., Hatani, L., & Suleman, N. R. (2026). Pengaruh Pengalaman Kerja, *Psychological Empowerment*, dan Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sultra Cabang Bombana. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 30-48.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh *Psychological Empowerment*, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 306-313.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen, D. J. (2019). *Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance*. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443–456.
- Darussamin, D., Supeno, B., & Oemar, F. (2023). Pengaruh pertukaran pimpinan dan perilaku penarikan psikologis terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(2), 172–188.
- Gagné, M., et al. (2018). *The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
- Halus, H., Kadir, M. A., & Sjahrudin, H. (2025). Peranan Motivasi Kerja Dalam Menjelaskan Dampak Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5335-5348.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). Laporan Tahunan

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia instansi. *Edisi XIV. PT Remaja Rosdakarya*.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Nofita, D. Y., & Wandra, N. (2025). pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pemerintah daerah kabupaten solok selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(2), 60-65.
- Nurhidayat, A. W., Kurniawan, I. S., & Purnamarini, T. R. (2024). Analisis Mediasi Psychological Empowerment Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Supperdazzle Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 23-32.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(2), 665-670.
- Qomariah, N., Rochmadoni, M., Aviciena, I. R., Navalina, A. E., & Nursaid. 2023. "The Impact of Leadership, Employee Competence and Organizational Work Culture on Employee Performance at Bank Jatim, Jember Branch." *BIRCI-Journal*, Vol. 6 No. 1.
- Rahman, F., & Putri, S. (2021). Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*.
- Ria, P., Astuty, P., & Lusua, V. (2024). Pengaruh *Earning Per Share (EPS)*, *Net Profit Margin (NPM)*, *Debt to Equity Ratio (DER)* dan *Return on Asset (ROA)* Terhadap Harga Saham Pada PT. Astra Internasional Tbk Periode 2011–2018. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 12(1), 32-56..
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective. Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: *Literature Review. Competence: Journal of Management Studies*, 15(2), 162-172.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N. & Sinaga, T. M. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV. Intelektual Manifes Media.
- Santoso, A., & Nari, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Perilaku Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(1), 35-48.
- Saputra, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh employee empowerment dan psychological contract terhadap turnover intention yang dimediasi employee engagement (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ). *Digismantech (Jurnal Program Studi Bisnis Digital)*, 1(2).
- Setiawan, I., Sjahrudin, H., Razak, N., & Halim, A. (2025). apakah kompetensi dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan?. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(2), 1654-1667.
- Sjahrudin H., Safruddin, S., Wibowo, G. A., & Mahmud, M., (2024). Buku Referensi Metodologi Penelitian Ilmiah Panduan Praktis Untuk Perancangan, Pelaksanaan, Dan Analisis Data. PT. Media Penerbit Indonesia, Medan
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2018). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Sumar, S., Soehardi, S., Rony, Z. T., & Nurbaiti, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 29-45.

- Sutrisno, E., & Riyanto, S. (2021). Pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 134–147.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja pegawai: Ditinjau dari faktor kepemimpinan moderat berlandaskan Tri Kaya Parisudha, sikap sosial, dan kemampuan kerjasama*. Mpu Kuturan Press.
- Utami, N., & Kurniawan, B. (2022). Analisis Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Wahyuni, S., Sjahruddin, H., & Rajab, A. (2024). Kebermaknaan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1375-1387.
- Wulandari, R., & Arifin, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*.