

Pengaruh Empowering Leadership, Organizational Culture, Creativity Process Engagement, Psychological Empowerment terhadap Employee Creativity di Badan Pusat Statistik Jawa Timur

*Yeni Rahmawati, Musriha, Siti Rosyafah
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Empowering Leadership,
Organizational Culture,
Creativity Process
Engagement,
Psychological
Empowerment,
Employee Creativity.*

DOI:

[10.46821/ijms.v4i1.641](https://doi.org/10.46821/ijms.v4i1.641)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian tersebut bermaksud guna menganalisa kreativitas pegawai yang dipengaruhi atas empowering leadership, organizational culture, creativity process engagement, psychological empowerment di Badan Pusat Statistik Se-Provinsi Jawa Timur. Apakah seorang pemimpin atas memberdayakan kepemimpinan, budaya organisasi, keterlibatan proses kreatif dapat menstimulus adanya kreativitas pegawai untuk menumbuhkan perfrm organisasi. Penelitiannya memakai pendekatan kuantitatif melalui teknik survei, melibatkan pegawai Badan Pusat Statistik di Provinsi Jawa Timur sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan Analisa jalur guna menguji tautan langsung serta tidak langsung diantara variable tersebut. Temuan penelitian memastikan bahwasanya pemberdayaan kepemimpinan serta tradisi organisasi mempunyai dampak baik yang signifikan atas kreativitas pegawai.

The Effect of Empowering Leadership, Organizational Culture, Creativity Process Involvement, Psychological Empowerment on Employee Creativity at Central Bureau of Statistics East Java

ABSTRACT

The study intends to analyze employee creativity which is influenced by empowering leadership, organizational culture, creativity process engagement, psychological empowerment at the Central Statistics Agency in East Java Province. Whether a leader for empowering leadership, organizational culture, creative process engagement can stimulate employee creativity to grow the organization's firm. The research used a quantitative approach through survey techniques, involving Central Bureau of Statistics employees in East Java Province as respondents. Data analysis was conducted using path analysis to test the direct and indirect links between these variables. The research findings confirmed that leadership empowerment and organizational tradition have a significant good impact on employee creativity.

PENDAHULUAN

Pasca pandemi Covid-19, organisasi dihadapkan dengan tantangan lingkungan yang cukup dinamis yang ditandainya melalui peralihan teknologi yang terjadi dalam waktu singkat. Pandemi Covid-19 memaksa perusahaan terkhusus pada dunia usaha guna pintar bertahan. Mirip dengan ini, organisasi yang mampu bertahan bukanlah yang terkuat, melainkan yang paling adaptif, yakni selalu berubah untuk mengakomodasi perkembangan baru. Menurut Thawil & Sari (2018), perusahaan yang tangguh adalah perusahaan yang dapat berinovasi dan beradaptasi, bahkan dalam situasi yang membutuhkan kreativitas. Karena perusahaan bergerak lebih fleksibel, kreativitas dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengakomodasi perubahan permintaan pelanggan dan pasar serta kebutuhan teknis.

Perubahan organisasi menimbulkan permasalahan yang tidak dapat diatasi pimpinan tanpa dukungan pegawai. Beberapa penelitian menyatakan bahwa dukungan pimpinan adalah katalis yang kuat untuk mengatasi hambatan dan meningkatkan kemampuan teknis organisasi untuk secara efektif menerima teknologi baru (Hsu et al., 2019). Semakin banyak penelitian tentang kreativitas yang berfokus pada gagasan tentang pemberdayaan kepemimpinan (Hughes et al., 2018; Zhang et al., 2018). Kepemimpinan yang memberdayakan anggota staf dapat meningkatkan perilaku inovatif, menurut penelitian Alfaris dan Zakiy (2021).

Melaksanakan tugas pemerintah di bidang statistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang relevan menjadi tanggung jawab badan Pusat Statistik (BPS), sebuah badan pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. BPS perlu terus berproses agar dapat mengikuti lanskap teknologi yang terus berubah dan perkembangan era yang cepat dan dinamis, baik dalam hal budaya tempat kerja maupun teknologi. Saat ini, BPS menyediakan publikasi baik secara fisik maupun digital, termasuk situs web dan

aplikasi telepon pintar yang menyediakan data statistik, agar konsumen data dapat memperoleh data yang dibutuhkan dengan cepat dan tanpa perlu mengunjungi kantor BPS terdekat.

Hipotesis yang mendasari bahwa budaya organisasi mengarah pada peningkatan kinerja organisasi adalah yang memotivasi peneliti untuk mempelajari budaya organisasi. Budaya organisasi, orientasi kerja, dan karakteristik kepemimpinan, menurut Maabuat (2016), dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Laporan Kinerja BPS Provinsi Jawa Timur Tahun 2023 menyebutkan salah satu permasalahannya adalah meningkatnya kebutuhan data dari pengguna data yang berdampak pada jumlah kegiatan survei sektoral dan ad hoc yang dilakukan. Sumber daya manusia (SDM) statistik yang profesional belum tersedia seperti dulu karena meningkatnya kegiatan statistik sektoral dan survei ad hoc yang sering kali melibatkan banyak tugas secara bersamaan. Kebutuhan data yang diperlukan belum dapat terpenuhi karena keterbatasan petugas statistik, terutama di tingkat kabupaten/kota dan kecamatan. Untuk mengatasinya, pegawai harus kreatif dan inovatif. Nilai-nilai Inti ASN Berorientasi Melayani, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif (BerAKHLAK) juga belum sepenuhnya terwujud dalam mentalitas, budaya kerja, maupun perilaku pegawai BPS Provinsi Jawa Timur.

Studi kasus pada BPS se-Jawa Timur, masing-masing pegawai di bebaskan dalam melakukan gaya pekerjaan. Pegawai bisa melakukan pola kerja sesuai keinginan tetapi tidak dalam pengambilan keputusan. Pegawai perlu terlebih dahulu melakukan koordinasi dan diskusi dengan atasannya. Setelah diskusi dilakukan, akan muncul keputusan yang dapat dieksekusi. Dari kasus ini, pegawai tidak sepenuhnya mendapatkan pemberdayaan kepemimpinan. Pegawai bebas memilih pola kerja tetapi segala keputusan masih diputuskan oleh pemimpin. Atas dasar fenomena diatas maka peneliti merasa perlu untuk meneliti hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan,

budaya organisasi dan kreativitas pegawai. Berdasarkan hal tersebut tersebut, peneliti ingin mengangkat permasalahan apakah *empowering leadership, organizational culture, creativity process engagement, psychological empowerment* berpengaruh terhadap *employee creativity* di BPS Se-Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Sumber data yang dipakai pada penelitiannya yakni data primer. Menurut Setyaningsih (2020) data primer yakni secara terus menerus dikutip pada obyek ataupun obyek penelitian atas peneliti perorangan ataupun organisasinya. Cara pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner untuk diisi secara mandiri oleh responden (*self enumerated*) dengan mengirim kuosioner kepada responden melalui media komunikasi *Whatsapp Group* (WAG). Kuosioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk diisi. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Berdasarkan Wiratna Sujarweni (2021:91) skala likert ialah perbahasan yang memastikan tingkatan persetujuan ataupun ketidaksetujuan narasumber. Penelitian dilakukan di lembaga sektor publik yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) se-Jawa Timur.

Teknik pemilihan sampel yang tepat dapat berhasil mengurangi pengeluaran penelitian sekaligus memberikan gambaran akurat tentang kondisi populasi yang sebenarnya (Setyaningsih, 2020). Sampel harus secara akurat mencerminkan setiap fitur dari seluruh populasi. Populasi penelitian terdiri dari 1.213 pekerja yang dipekerjakan oleh Badan Pusat di Jawa Timur dan terdiri dari 39 unit kerja hingga Juni 2024. Untuk memenuhi syarat untuk berpartisipasi dalam survei ini, karyawan harus memenuhi dua persyaratan: mereka harus bekerja selama setidaknya dua tahun dan bukan pejabat struktural. Bekerja selama minimal dua tahun diperlukan karena selama waktu itu, hubungan antara manajer dan karyawan dapat berkembang. Dengan demikian, total 908 respons memenuhi kriteria. Dengan menggunakan rumus Slovin, total ukuran sampel yang

diperlukan untuk investigasi ini ditentukan menjadi 278 responden. Diharapkan bahwa sampel ini secara akurat mewakili semua penduduk di BPS Provinsi Jawa Timur. Selanjutnya, pengambilan sampel acak berstrata proporsional digunakan untuk setiap unit kerja dalam proses penentuan sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yang melibatkan pemeriksaan faktor-faktor tertentu secara sengaja dan penggunaan sifat-sifat yang dianggap memiliki hubungan erat dengan kriteria yang dimaksud (Sugiyono, 2016).

Empat karakteristik kepemimpinan yang memberdayakan-mengekspresikan keyakinan terhadap kinerja tinggi, men-dorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kebermaknaan pekerjaan, dan menawarkan otonomi dari kendala birokrasi-dikuantifikasi melalui indikator yang diartikulasikan dan divalidasi oleh Lee et al. (2017).

Sebaliknya, komponen sumber daya manusia berkontribusi terhadap implementasi budaya organisasi BPS melalui tujuh perilaku BerAKHLAK, yaitu sebagai berikut: berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Penerapan Nilai-Nilai Pokok dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara juga mengelaborasi nilai-nilai pokok ASN BerAKHLAK. Hal ini dilakukan dengan menggunakan 21 pertanyaan yang telah divalidasi dalam Survei Budaya Organisasi BPS untuk membuat panduan perilaku BerAKHLAK.

Keterlibatan karyawan dalam proses kreatif, sebagaimana diarahkan oleh para pemimpin BPS Jawa Timur, dikenal sebagai keterlibatan proses kreativitas. Dong Liu et al. (2016) menggunakan sebelas pertanyaan dan tiga indikasi untuk mengujinya: identifikasi masalah, pencarian dan pengkodean informasi, dan produksi ide. Menurut teori pemberdayaan, jika karyawan tidak bersedia dan tulus untuk melakukan tugas yang diberikan, kepemimpinan pemberdayaan tidak akan berfungsi secara

efektif. Kemauan dan ketulusan semacam ini dikenal sebagai pemberdayaan psikologis. Zhu et al. (2019) mengujinya menggunakan 12 pertanyaan, yaitu: dampak, makna, kompetensi, dan penentuan nasib sendiri.

Kreativitas karyawan adalah kapasitas untuk berinovasi di antara anggota staf BPS Jawa Timur. Diasumsikan bahwa ketika proses kepemimpinan pemberdayaan berfungsi secara efektif dan mengikat pekerja dengan proses kreatif, itu juga akan menghasilkan pekerja yang kreatif. 12 item pertanyaan dipilih oleh Jeevan Jyoti dan Manisha (2015) untuk mengujinya.

TEKNIK ANALISIS DATA

Setelah kuesioner dibagikan untuk mengumpulkan data, analisis deskriptif dengan menggunakan instrumen uji statistik dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian. Uji instrumen diberikan terlebih dahulu, kemudian uji asumsi tradisional. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, analisis menggunakan alat uji statistik Analisis Jalur. Analisis jalur dapat dilihat sebagai evolusi dari konsep regresi dan korelasi, yang tidak menanyakan mengapa hubungan antara variabel ada atau apakah itu karena variabel itu sendiri atau mungkin dipengaruhi oleh variabel lain (Setyaningsih, 2020: 1). Tingkat signifikansi uji-t Alpha = 0,05 atau $p < 0,05$, yang ditunjukkan dengan kode (Sig. t), digunakan dalam analisis ini dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Jika nilai R Square lebih besar dari 0,67, dianggap kuat; jika lebih besar dari 0,32 tetapi kurang dari 0,67, dianggap sedang; dan jika lebih besar dari 0,19 tetapi kurang dari 0,33, dianggap lemah.

Jalur model Pengaruh *empowering leadership* (X_1), *organizational culture* (X_2), *creativity process engagement* (X_3) dan *psychological empowerment* (X_4) terhadap *employee creativity* (Y), didapatkan persamaan diantaranya:

$$Y = \alpha + (\beta_1 \times X_1) + (\beta_2 \times X_2) + (\beta_3 \times X_3) + (\beta_4 \times X_4) + e$$

Keterangan:

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

X_1 : *empowering leadership*

X_2 : *organizational culture*

X_3 : *creativity process engagement*

X_4 : *psychological empowerment*

Y : *employee creativity*

e : *Standard error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pusat Statistik berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik berkewajiban menyediakan data yang dibutuhkan oleh pemerintah dan masyarakat. Data tersebut bersumber dari sensus dan survei yang dilakukan sendiri maupun dari departemen atau lembaga pemerintah lainnya sebagai data sekunder. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah, atau lembaga lainnya dalam mengembangkan dan membina standar teknik dan metodologi statistik, memberikan layanan di bidang pendidikan dan pelatihan statistik, serta membina kerja sama dengan lembaga internasional dan negara lain untuk kepentingan pengembangan statistik Indonesia. Untuk mencapai tujuan dan mewujudkan visi BPS Provinsi Jawa Timur sebagai "Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju", diperlukan arah kebijakan dan strategi yang tepat. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS Provinsi dan Kabupaten/Kota menyebutkan bahwa BPS Provinsi bertugas menyelenggarakan statistik dasar. Statistik yang dimaksudkan untuk digunakan karena alasan mendasar adalah statistik yang bersifat nasional, makro, memiliki ciri lintas sektoral, dimaksudkan untuk digunakan bagi tujuan pemerintah dan masyarakat, dan dilaksanakan oleh BPS.

Bila data statistik yang dihasilkan oleh BPS dinilai baik, hal itu menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi kriteria berikut: relevan, akurat, tepat waktu, koheren, mudah diakses, dan dapat ditafsirkan. Selain keempat pernyataan misi dan visi yang diemban, khususnya:

- Melaksanakan statistik dasar di Provinsi Jawa Timur;
- Mengkoordinasikannya aktivitas fungsional atas pelangsungan peran BPS Provinsi;
- Mengarahkan intansi pemerintahan di

- provinsi lewat Sistem Statistik Nasional yang berkelanjutan;
d. Melaksanakan pembimbingan serta layanan administrasi umum.

Sasaran yang ingin dicapai ditetapkan, merupakan syarat yang harus dipenuhi, atau dikembangkan dengan mengacu pada visi dan misi BPS Provinsi Jawa Timur 2020–2024 dalam rangka mendukung terlaksananya sasaran tersebut. Sasaran yang ditetapkan juga menjadi pedoman dalam menyusun sasaran, pedoman, rencana aksi, dan inisiatif untuk melaksanakan misi organisasi. BPS Provinsi Jawa Timur memiliki empat sasaran, yaitu penyediaan data statistik yang berorientasi pada pembangunan; peningkatan kerja sama, standarisasi, dan integrasi penyelenggaraan SSN; peningkatan pelayanan prima penyelenggaraan SSN; dan penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur

memiliki sasaran tahunan atau jangka pendek dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Setiap sasaran dan tujuan strategis pada tabel di atas memiliki indikasi yang terukur sampai bisa didapati tingkatan perolehannya.

Diketahui pada Tabel 1. bahwasanya narasumber pria berjumlahkan 196 responden (70,5 persen) srta narasumber Wanita berjumlahkan 82 responden (29,5 persen). Sehingga berlandaskan gender terpendang bahwasanya narasumber pria menguasai. Banyaknya kegiatan survei BPS yang membutuhkan banyak pengawasan dan koordinasi lapangan membuat laki-laki menjadi mayoritas pegawai. Sedangkan berdasarkan data usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia diatas 36 tahun. Ini berarti sebagian besar pegawai BPS provinsi Jawa Timur minimal merupakan generasi milenial (X) dan generasi Y.

Tabel 1
Karakter Narasumber

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	196	70,5
Wanita	82	29,5
Usia		
20 – 24 tahun	10	3,6
25 – 30 tahun	36	12,9
31 – 35 tahun	54	19,4
36 – 40 tahun	101	36,3
di atas 40 tahun	77	27,7
Lama Bekerja		
2 – 5 tahun	57	20,5
6 – 10 tahun	71	25,5
11 – 15 tahun	110	39,6
di atas 15 tahun	40	14,4
Pendidikan		
SMA/ sederajat	88	31,7
D3	64	23,0
D4/S1	80	28,8
S2/S3	46	16,5

Sumber: Data Diolah

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variable Penelitian

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Taraf Reliabel	Keterangan
<i>Empowering Leadership</i>	0,888	0,6	Reliabel
<i>Organizational Culture</i>	0,909	0,6	Reliabel
<i>Creativity Process Engagement</i>	0,888	0,6	Reliabel
<i>Psychological Empowerment</i>	0,879	0,6	Reliabel
<i>Employee Creativity</i>	0,819	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 3
Ringkasan Jalur

Model	R	R Square
<i>empowering leadership, organizational culture, creative process engagement, psychological empowerment ---> employee creativity</i>	0,905	0,818

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4
Analisa Regresi

<i>Model</i>	<i>Unstandarized B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Sig.</i>
Konstanta	8,004		0,000
<i>Empowering Leadership ---> Employee Creativity</i>	0,087	0,114	0,005
<i>Organizational Culture ---> Employee Creativity</i>	0,074	0,140	0,013
<i>Creative Process Engagement ---> Employee Creativity</i>	0,156	0,170	0,000
<i>Psychological Empowerment ---> Employee Creativity</i>	0,482	0,546	0,000

Sumber: Data Diolah, 2024

Selanjutnya berdasarkan karakteristik pendidikan, rata-rata yang menjadi responden penelitian adalah dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat.

Hasil uji instrumen menyatakan bahwa semua seluruh pertanyaan yang digunakan memiliki status valid dan reliabel. Reliabilitas instrumen memastikan keahlian alat ukur guna menghasilkannya temuan pentaksiran yang bisa diyakini. Variable diutarakan reliable melalui patokan apabila skor Alpha Cronbach > 0,60, bahwa angket diutarakan reliable ataupun stabil serta apabila skor Alpha Cronbach < 0,60, bahwa angket dinyatakan tak reliable ataupun tak stabil. Berikut temuan pengujian reliabilitas

ini dilaksanakan melalui memakai program SPSS (Tabel 2).

Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh hasil model berdistribusi normal, non multikolinearitas dan terdapat gejala heterokedastisitas. Peneliti akan melakukan analisis pada pengaruh *empowering leadership, organizational culture, creativity process engagement*, dan *psychological empowerment* terhadap *employee creativity* melalui memakai programnya SPSS diraih temuan diantaranya (Tabel 3).

Berlandaskan tabel 3, diketahui bahwa *empowering leadership, organizational culture, creativity process engagement*,

psychological empowerment mampu menjelaskan variabel *employee creativity* sebesar 90,5 persen. Dimana persentase sisanya hanya mampu dijabarkan atas variable lainnya yang tak termuat pada penelitiannya.

Berikutnya pada hasil pengujian yang terlampir pada tabel 4, dijelaskan bahwa variabel *empowering leadership* mempunyai dampak baik serta signifikan atas *employee creativity*. Hasil inilah diperoleh dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwasanya skor signifikansi yang diperoleh dalam pengujian tersebut sebesar 0,005. Selain itu dalam tabel tersebut juga terlampir nilai *standardized coefficient* beta yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,114. Pada temuan pengujiannya bisa diartikan maka *empowering leadership* memiliki hubungan positif atau searah dengan *employee creativity*, atau dengan arti lain untuk dapat memberikan peningkatan pada *employee creativity* diperlukan memberikan peningkatan berupa stimulus *empowering leadership*.

Pada tabel yang sama juga dapat dianalisis bahwa *organizational culture* mempunyai dampak baik serta signifikan atas *employee creativity*. Hasil tersebut bisa dibuktikan dengan diperolehnya hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwasanya ada dampak baik serta signifikan yang diberi oleh variable *creativity process engagement* terhadap *employee creativity*. Hasil ini dibuktikan dengan diperolehnya temuan pengujiannya yang memastikan skor signifikan besarnya 0,000 antara variabel *creativity process engagement* terhadap *employee creativity*.

Hasil pengujian tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut merupakan hubungan positif atau searah. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai *standardized coefficient beta* pengujian tersebut bernilai positif sebesar 0,170. Hasil ini dapat dimaknai bahwa dengan memberikan peningkatan pada nilai variabel *creativity process engagement* mampu memberikan dampak pada peningkatan *employee creativity*.

Dari hasil pengujian keempat variabel tersebut, bisa dirumuskannya kesamaan regresi dalam model kedua tersebut diantaranya:

$$Y = 8,004 + 0,087 X_1 + 0,074X_2 + 0,156X_3 + 0,482X_4 + e$$

Agar dapat menjawab hipotesis yang diajukan sebelumnya, peneliti melakukan uji parsial dengan menggunakan uji t. Berdasarkan tabel tersebut dapat di jelaskan hasil sebagai berikut:

- Variable *empowering leadership* terhadap variabel *employee creativity* diraih t taksir = 3,810 melalui sig. 0,001, sebab skor sig kurang dari $\alpha = 0,05$, bahwa H_0 ditolak serta H_1 diterima. Bermakna dugaan yang berbunyi "*empowering leadership* memiliki dampak atas *employee creativity*" dapat diterima.
- Variabel *organizational culture* terhadap variabel *employee creativity* diraih t taksir = 2,512 melalui sig. 0,013, sebab skor sig. Yang diraih kurang dari tingkatan sig. $\alpha = 0,05$, bahwa H_0 ditolak serta H_1 diterima. Bermakna dugaannya yakni "*organizational culture* memiliki dampak atas *employee creativity*" diterima.

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji t

Hubungan Antar Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Empowering Leadership ---> Employee Creativity	0,005	Signifikan
Organizational Culture ---> Employee Creativity	0,013	Signifikan
Creative Process Engagement ---> Employee Creativity	0,000	Signifikan
Psychological Empowerment ---> Employee Creativity	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2024

- c. Dampak variable *creativity process engagement* terhadap variabel *employee creativity* diraih t taksir = 2,838 melalui sig. 0,005, sebab skor sig. yang diraih kurang dari tingkatan sig. $\alpha = 0,05$, bahwa H_0 ditolak serta H_1 diterima. Bermakna dugaannya yakni "*creativity process engagement* memiliki dampak atas *employee creativity*" diterima.
- d. Dampak variable *psychological empowerment* terhadap variabel *employee creativity* diraih t taksir = 8,739 melalui sig. 0,000, sebab skor sig. α yang diraih kurang dari tingkatan sig. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini Bermakna dugaannya yakni "*psychological empowerment* memiliki dampak atas *employee creativity*" diterima.

SIMPULAN

Empowering leadership mempunyai dampak baik serta signifikan atas *employee creativity*. Perihalnya menunjukkan *empowering leadership* mempunyai dampak baik yang signifikan atas *employee creativity*. Melalui memberikan otonomi, dukungan, dan kesempatan untuk berinovasi, pemimpin yang memberdayakan membantu karyawan merasa lebih termotivasi dan mampu untuk berpartisipasi dalam aktivitas kreatif. *Organizational culture* mempunyai dampak baik serta signifikan atas *employee creativity*. Sampai dapat dijelaskan bahwa tradisi organisasi yang mendukung inovasi, memberi otonomi, menghargai kontribusi kreatif, dan menyediakan lingkungan yang aman untuk bereksperimen akan meningkatkan *employee creativity*. *Creativity process engagement* juga mempunyai dampak baik serta signifikan atas *employee creativity*. Perihalnya menunjukkan bahwasanya keikutsertaan dalam cara kreatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee creativity*. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam aktivitas kreatif, organisasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja yang mendukung, yang semuanya berkontribusi

pada peningkatan kreativitas dan inovasi. *Psychological empowerment* berpengaruh baik serta signifikan atas *employee creativity*. Perihalnya menjabarkan maka *psychological empowerment* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee creativity*. Dengan meningkatkan rasa kompetensi, otonomi, makna, dan dampak pekerjaan, maka *psychological empowerment* dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mengambil inisiatif, dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaris, B. & Zakiy, M. (2021). Affective Commitment As A Mediation Variables Effect Of Empowering Leadership On Employee Creativity. *JEBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam) | Journal Of Islamic Economics And Business*, 7(2), 250-266. <http://dx.doi.org/10.20473/jebis.v7i2.26685>.
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2023). *Laporan Kinerja BPS Provinsi Jawa Timur*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.
- Chen, G., Farh, J.-L., Campbell-Bush, E. M., Wu, Z., and Wu, X. (2013). Teams as Innovative Systems: Multilevel Motivational Antecedents of Innovation in R&D teams. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1018.
- Cekmecelioglu, H. G., Ozbag, G. K. (2014). Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research on Turkish Manufacturing Industry. *Business Management Dynamics*, 3(10), 1-13
- Chiu, C. Y. C., Owens, B. P., Tesluk, P. E. (2016). Initiating and Utilizing Shared Leadership in Teams: The Role of Leader Humility, Team Proactive Personality, and Team Performance Capability. *J. Appl. Psychol*, 101, 1705.

- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* (M. D. Wildani (ed.)). Refika Aditama.
- Dama, J., Ogi. W. (2018). Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 41-50.
- Georgiades, S. (2015). *Employee Engagement in Media Management: Creativeness and Organizational*. Springer International Publishing.
- Hao, P., He, W., & Long, L. (2017). Why and When Empowering Leadership Has Different Effects on Employee Work Performance: The Pivotal Roles of Passion for Work and Role Breadth Self-Efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 1-16. <https://doi.org/10.1177/1548051817707517>.
- Hughes, D.J., Lee, A., Tian, A.w., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, Creativity, And Innovation: A Critical Review And Practical Recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>.
- Hsu, Ya-Yuan & Bai, Chyi-Huey & Yang, Chien-Ming & Huang, Ya-Chuan & Lin, Tzu-Ting & Lin, Chih-Hung. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *BioMed Research International*, 1, 1-8. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>.
- Liu, Dong., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., & Zhou, J. (2016). *Motivational Mechanisms of Employee Creativity: A Meta-Analytic Examination and Theoretical Extension of The Creativity Literature*. Organizational Behavior and Human
- Liu, W., Lepak, D. P., Takeuchi, R., Sims, H. P. (2003). Matching Leadership Styles with Employment Modes: Strategic Human Resource Management Perspective. *Human Resource Management Review*, 13(1), 127-152.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219-231.
- Makumbe, W. (2021). The Impact of Organisational Culture on Employee Creativity Amongst Zimbabwean Academics. *African Journal of Science Technology Innovation and Development*. 14(2), 523-531.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Nuzul, A., Witjaksono, A., & Kistyanto, A. (2020). Empowering Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *SEISENSE Journal of Management*, 3(6), 14-25. <https://doi.org/10.33215/sjom.v3i6.467>.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Suandy. Jakarta: Mc Graw Hill
- Munadharoh, M. (2013). Analisis Empowering Leadership dan Psychological Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 28-43. <http://dx.doi.org/10.30659/ekobis.14.1.28-43>.
- Nakano, C., Wechsler, M. (2018). Creativity and Innovation: Skills for The 21st Century. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(3), 237-246.

- Pan, S. L., & Zhang, S. (2020). From fighting COVID-19 Pandemic to Tackling Sustainable Development Goals: An Opportunity for Responsible Information Systems Research. *International Journal of Information Management*, 55, 102196. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102196>.
- Rastgoo, P. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Organizational Culture on Creativity: The Mediating Role of Knowledge Management (Case Study: Medical Sciences and Health Services University in Bushehr). *International Review of Management and Marketing*, 7(4), 83–90.
- Saputra, R. C., Mulyanti, D. (2023). Studi Literature: Pengaruh Culture Terhadap Kreativitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(2), 124–136. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i2.1419>.
- Rozikan, R., Nurdianto, M., Zakiy, M., Vargas-Zeledon, A.A. (2023). Organizational Commitment as a Mediating Variable Influence of Organizational Culture on Employee Creativity in Islamic Financial Institutions. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(2), 254–265. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v18i2.23258>.
- Sujarweni, W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Setyaningsih, S. (2020). *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM*. Alfabeta.
- Satiadarma, M. P., Waruwu, F. E. (2003). *Mendidik Kecerdasan*. Pustaka.
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 22-45.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Thawil, S. M., & Sari, S. R. (2018). Kesuksesan Implementasi Inovasi Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3 (2), 175-182.
- Wahyudi, A. E. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar, Pemberdayaan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan Dan Kepercayaan Pada Pemimpin Terhadap Kreativitas Karyawan Telkom Kabupaten Sidoarjo. *Journal of Economic and Business*, 2(1), 19-29.
- Zhang, M. L. P. (2016). Stimulating Learning by Empowering Leadership can We Achieve Cross-Level Creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1168-1186. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0007>.
- Zhang, X. M., Bartol, K. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*. 53, 107-128. 10.5465/AMJ.2010.48037118.
- Zhou, F., Wu, Y. J. (2018). How Humble Leadership Fosters Employee Innovation Behavior: A Twoway Perspective on the Leader-Employee Interaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(3), 375-387.