

Faktor-Faktor Penentu Task Performance di Industri Kreatif : Studi Empiris di Pulau Jawa, Indonesia

Ikramina Larasati Hazrati Havidz¹, Kristian Danuadji², Tantri Yanuar Rahmat Syah³, Rojuaniah⁴, Arief Budiman⁵

^{1,2,3,4}Universitas Esa Unggul

⁵Asosiasi Pengusaha Indonesia

ikramina.larasati@esaunggul.ac.id

Abstract

Task performance is the ability of a person to perform tasks well and effectively. The study aims to explore Task Performance Models in the Creative Industries on empowerment of leadership, psychological empowering, self-leadership, creativity and workforce. The study was conducted in July 2023. The process of collecting data through the distribution of questionnaires online via the WhatsApp platform. The study also selected respondents using purposive sampling. The study analysed a hundred employees in the creative sector of Indonesia. The structural model equation method (SEM) is used to analyse the collected data. The results of this study show the positive and significant influence of empowering leadership with psychological empowerment, empowered leadership by self-leadership, empowered psychology with creativity, psychologist with work effort, self-leadership with creativities, creativity with work performance. The study also found a positive and insignificant influence between self-leadership to psychological empowerment and self-leadership to work effort.

Keywords: Task Performance, Empowering Leadership, Psychological Empowerment, Self-Leadership, Creative Industries.

Abstrak

Kinerja kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan dengan baik dan efektif. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi *Model Task Performance* di industri kreatif atas pemberdayaan kepemimpinan, pemberdayaan psikologi, kepemimpinan diri, kreativitas dan upaya kerja. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2023. Proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara *online* melalui platform WhatsApp. Penelitian ini juga memilih responden menggunakan metode *purposive sampling*. Studi ini menganalisis seratus pekerja di sektor kreatif Indonesia. Metode *equation model struktural* (SEM) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologi, pemberdayaan kepemimpinan dengan kepemimpinan diri, pemberdayaan psikologi dengan kreativitas, pemberdayaan psikologi dengan upaya kerja, kepemimpinan diri dengan kreativitas, kreativitas dengan kinerja kerja. Disamping itu, ditemukan pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan diri dengan pemberdayaan psikologi dan kepemimpinan diri dengan upaya kerja.

Kata kunci: Kinerja Tugas, Pemberdayaan Kepemimpinan, Pemberdayaan Psikologi, Kepemimpinan Diri, Industri Kreatif.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Penting untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tugas di industri kreatif karena industri ini memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi terhadap perekonomian Indonesia. Studi ini bertujuan untuk mengisi celah dengan mengembangkan model kinerja tugas di industri kreatif yang melibatkan pemberdayaan kepemimpinan, kepemimpinan diri, pemberdayaan psikologis, kreativitas, dan usaha kerja sebagai variabel penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kinerja tugas (*task performance*) di industri kreatif. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis model kinerja tugas di industri kreatif terhadap pemberdayaan kepemimpinan, pemberdayaan psikologis, kepemimpinan diri, kreativitas, dan upaya kerja. Manfaat dari penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kinerja

tugas (*task performance*) dapat dipengaruhi kreativitas di industri kreatif. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja tugas karyawan di industri kreatif. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada penelitian sebelumnya tentang *empowering leadership*, *psychological empowerment*, *self-leadership*, *work effort* dan *creativity* di industri kreatif. Menurut data, ada 8,2 juta usaha kreatif di Indonesia. Berdasarkan data dari Kemenparekraf, setidaknya ada 3 subsektor industri kreatif yang bertumbuh dengan pesat dan memimpin, yaitu subsektor musik, film, dan animasi. Industri kreatif di Indonesia semakin berkembang setiap tahunnya dan memberikan kontribusi yang signifikan pada perekonomian Indonesia [1].

a. *Empowering Leadership* (EL)

Kepemimpinan pemberdayaan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas diri mereka sendiri alih-alih memberikan pengawasan langsung. Untuk menerapkan kepemimpinan pemberdayaan, seorang pemimpin harus melakukan empat hal, yaitu menekankan betapa pentingnya karyawan melakukan pekerjaan mereka, memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan kritik, dan memberikan umpan balik [2]. Kemampuan seorang pemimpin untuk memahami motivasi dan perilaku atau tingkah laku karyawannya, menunjukkan bahwa mereka tertarik dan peduli akan karyawannya, dapat berkomunikasi dengan efektif, dan dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya [3].

b. *Self-Leadership* (SL)

Proses pengaruh diri yang digunakan orang untuk mendapatkan pengarahan diri dan motivasi diri yang diperlukan untuk melakukan kepemimpinan diri eksekutif, manajer, pengusaha, dan profesional lainnya yang memiliki posisi kekuasaan membutuhkan kepemimpinan seperti ini. Fokus pada prestasi dan pengaturan diri merupakan dimensi kepemimpinan diri yang memiliki kemampuan untuk mengontrol perilaku dengan menerapkan aturan tertentu dan berpikir secara strategis untuk mencapai kinerja yang diinginkan [4]. Kepemimpinan diri memediasi pengaruh kepemimpinan memberdayakan terhadap pemberdayaan psikologis [5]. Namun, sikap karyawan secara positif akan dipengaruhi oleh peran kepemimpinan pemberdayaan yang memberikan dukungan, otonomi, dan pengembangan. Pemimpin di puncak karir sering mengaitkan kesuksesan organisasi mereka dengan kedisiplinan dan eksekusi pribadi mereka sendiri. Ini juga disebut sebagai penguasaan diri. Membantu dalam pengembangan kepemimpinan, meningkatkan rasa memiliki dan kepercayaan diri, dan tetap relevan untuk masa depan pekerjaan [6].

c. *Psychological Empowerment* (PE)

Konsep pemberdayaan psikologis dalam psikologi industri-organisasi mengacu pada keyakinan bahwa seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan membuat perbedaan dalam perusahaan. [7]. Pemberdayaan memiliki manfaat Implikasi untuk pemberdayaan psikologis dan manajemen diri karyawan [8]. Sementara itu, pemberdayaan psikologis tidak memainkan peran mediasi dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kreativitas [9]. Oleh karena itu, temuan yang bertentangan tentang peran pemberdayaan kepemimpinan. Psikologis mendukung penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan dan kreativitas.

d. *Creativity* (Cr)

Kreatif memunculkan kreatif sebagai perilaku dan sebagian besar peneliti percaya ada potensi kreativitas dan inovasi di setiap orang-orang [10]. Kreativitas didukung oleh strategi kognitif kepemimpinan diri, yang melibatkan menetapkan tujuan, mendorong perilaku konstruktif, dan menghilangkan perilaku destruktif. Kreativitas didefinisikan sebagai membuat barang, jasa, ide, dan metode baru untuk manfaat dan nilainya. Kreatif meningkat ketika keragaman karyawan ketika orang-orang berbeda kemampuan dan pengalaman dapat bertukar pikiran dan ketika organisasi dapat melibatkan orang-orang kreatif di dalamnya proses organisasi [11]. Jika tidak dikelola dengan hati-hati dan sadar, mereka dapat menyebabkan konflik dalam struktur sosial organisasi atau kelompok kerja, yang tidak boleh diabaikan [12].

e. *Work Effort* (WE)

Upaya kerja merupakan kemampuan, tenaga, atau aktivitas yang digunakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan [13]. Menurut salah satu penelitian, jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tugas dan hubungannya dengan beban kerja disebut upaya kerja. usaha atau upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Upaya kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi, seperti *time commitment* dan *work intensity*, serta didukung oleh kualitas pribadi, upaya kerja, dan dukungan dari organisasi, upaya kerja juga dapat terkait dengan kinerja karyawan, keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan faktor internal perusahaan. Pengukuran *work effort* dapat dilakukan dengan mengukur beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Seseorang dapat menggambarkan upaya kerja adalah jumlah waktu dan tenaga yang dihabiskan oleh seseorang untuk memenuhi persyaratan suatu tujuan atau tugas [9].

f. *Task Performance*

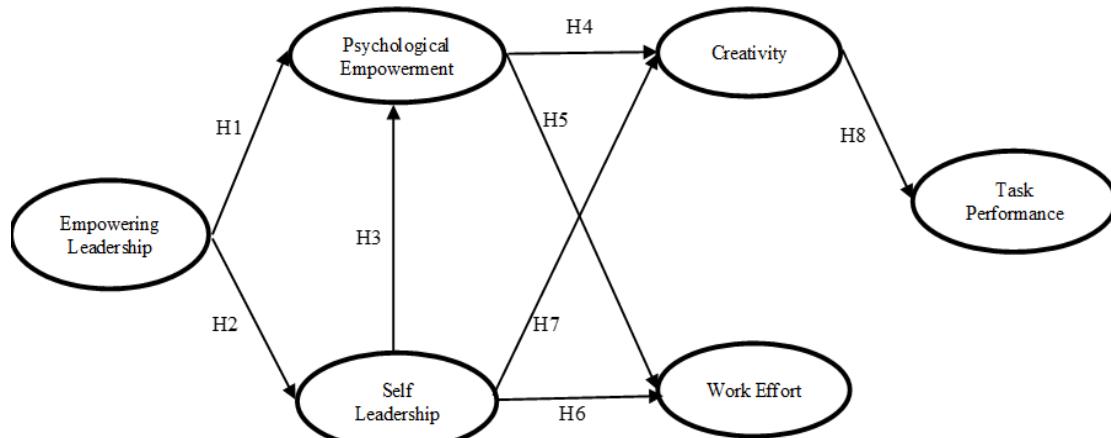
Kinerja tugas merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan dengan baik dan efektif. *Task performance* dapat diukur melalui penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode seperti *performance task assessment*, *behaviorally anchor rating scale*, atau *key performance indicator*. *Task performance* juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi [14]. Meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks kreativitas dapat membantu individu dalam mencari solusi baru dan menghasilkan ide-ide baru yang dapat mempercepat proses penyelesaian tugas [15].

2. Metode Penelitian

Populasi studi ini pekerja di bidang industri kreatif di Indonesia dengan sampel pekerja bidang industri kreatif di pulau Jawa. Kriteria sampel pada penelitian ini sekurang-kurangnya pekerja sudah bekerja di bidang

industri kreatif selama satu tahun. Untuk mengetahui status validitas dan reliabel pada setiap pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner, peneliti menggunakan SPSS dan untuk mengetahui tingkat signifikan serta keterkaitan antar variabel, peneliti menggunakan metode analisis *structural equation model* (SEM)

dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk mengolah dan analisa data. Model pemikiran penelitian dibentuk sebagai kerangka konseptual penelitian yang menunjukkan pengaruh positif pada tiap variabel sebagai hipotesis yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam studi ini *loading factor* *EL*, *PE*, *SE*, *Cr*, *WE* dan *TP* menunjukkan hasil di atas $>0,5$. *Composite reliability* *EL*, *PE*, *SE*, *Cr*, *WE* dan *TP* menunjukkan hasil di atas $>0,7$. *Cronbach alpha* *EL*, *PE*, *SE*, *Cr*, *WE* dan *TP* menunjukkan hasil di atas $>0,6$. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini valid dan reliabel. Hasil hubungan pengujian terhadap hipotesis dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Hubungan Pengujian Direct Effect Pada Model Penelitian

Hipotesis	PC	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	0,703	6,060	0,000	HD
H2	0,910	44,616	0,000	HD
H3	0,218	1,834	0,067	HT
H4	0,629	5,483	0,000	HD
H5	0,538	3,723	0,000	HD
H6	0,285	1,891	0,059	HT
H7	0,268	2,226	0,026	HD
H8	0,813	21,647	0,000	HD

Dimana PC adalah *Path Coefficient*, HD berarti hipotesis diterima, dan HT berarti Hipotesis ditolak. Berdasarkan Tabel 1, nilai pada variabel *empowering leadership* terhadap pemberdayaan psikolog ditemukan nilai koefisien jalur 0,703 dengan nilai P 0,000 dan nilai *T-statistics* $6,060 > 1,96$. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *empowering leadership* terhadap *psychological empowerment*, sehingga H1 diterima. Artinya kepemimpinan yang memberdayakan akan mempengaruhi langsung kepercayaan terhadap bawahannya. Hal ini menunjukkan jika atasan atau pimpinan yang memberdayakan karyawan atau bawahannya dengan rasa kepercayaan yang tinggi, tanpa adanya perintah yang berlebihan maka mereka akan dapat mengikuti arahan dengan baik. Dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan

bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment* [16]. Secara positif, pemberdayaan kepemimpinan dapat meningkatkan tingkat pemberdayaan psikologis yang dimiliki bawahannya [17]. Perilaku yang memberdayakan dari seorang pemimpin yang berbagi otoritas berdasarkan hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam teori pertukaran sosial dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan [18].

Pada variabel *empowering leadership* terhadap *self-leadership* ditemukan nilai koefisien jalur 0,910 dengan nilai P 0,000 dan nilai *T-statistics* $44,616 > 1,96$. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *empowering leadership* terhadap *self-leadership*, sehingga H2 diterima. Artinya, pemberdayaan kepemimpinan akan mempengaruhi langsung terhadap diri sendiri saat mengambil keputusan yang penting. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan korelasinya antara dimensi pemberdayaan kepemimpinan dan kepemimpinan diri yang signifikan [19]. Hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan dan kepemimpinan diri sangat penting, ini karena ada hubungan yang positif antara kepemimpinan yang mempengaruhi pengalaman dan kepemimpinan diri [20]. Pemberdayaan kepemimpinan membuat mereka akan memiliki kemampuan untuk melihat keberhasilan, terlibat dalam diskusi konstruktif dan secara positif mereka mengubah cara berpikir yang tidak efektif, seperti yang ditunjukkan oleh kepemimpinan diri [21].

Pada variabel kepemimpinan diri berdampak positif dan tidak signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Ditemukan nilai Koefisien jalur 0,218 dengan nilai P 0,067 dan nilai *T-statistics* $1,834 < 1,96$. Maka kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap

psychological empowerment, sehingga H3 ditolak. Artinya kepemimpinan diri berpengaruh untuk diri sendiri, tapi tidak bisa memunculkan kepercayaan diri melakukan tindakan untuk yang lain. Padahal, ada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *psychological empowerment* berkorelasi positif dengan mendorong *empowering leadership*, berdasarkan hasil dari *Correlation Matrix* nilai yang tinggi yaitu sebesar 0,383 [22]. Studi ini juga di dukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri akan berhubungan secara positif dengan *empowerment psikologis* [23]. Seorang karyawan menggunakan strategi pola pikir konstruktif untuk mengganti pikiran yang tidak efektif, mereka akan melihat kesuksesan dalam pekerjaan mereka dan membangun percakapan yang positif [24].

Pada variabel pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan kreativitas secara positif dan signifikan. Ditemukan nilai koefisien jalur 0,629 dengan nilai P 0,000 dan nilai *T-statistics* $5,483 > 1,96$. Maka terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara *psychological empowerment* terhadap *creativity*, sehingga H4 diterima. Artinya, jika diberikan kepercayaan lebih dalam pekerjaan maka kita akan menjadi lebih kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini jika karyawan di beri kepercayaan dalam pekerjaannya, membuat karyawan lebih inisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity* [18]. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian dimana pemberdayaan psikologis dapat berpengaruh langsung terhadap kreativitas karyawan [25]. Pemberdayaan psikologis memiliki efek yang positif signifikan pada kreativitas dan ternyata ketika karyawan merasa pekerjaan mereka penting bagi mereka, mereka menjadi lebih percaya diri untuk mencoba yang baru dan rajin [26].

Pada variabel pemberdayaan psikologis terhadap upaya kerja ditemukan nilai koefisien jalur 0,538 dengan nilai P 0,000 dan nilai *T-statistics* $3,723 > 1,96$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *psychological empowerment* terhadap *work effort* sehingga H5 diterima. Artinya, semakin pekerja di percaya dalam menyelesaikan tugasnya, mereka akan memberikan usaha kerja yang sangat baik. Hasil studi ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work effort* [9]. Ketika pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya, mereka melakukan lebih baik dan ada hubungan positif dengan upaya kerja [27]. Konstruksi yang terkait dengan usaha kerja memiliki korelasi positif dengan pemberdayaan psikologis [28].

Pada variabel kepemimpinan diri ditemukan hasil positif tidak signifikan terhadap upaya kerja dengan nilai koefisien jalur 0,285 dengan nilai P 0,059 dan nilai *T-statistics* $1,891 < 1,96$. Maka tidak terdapat pengaruh

langsung antara *self-leadership* terhadap *work effort*. Artinya, H6 ditolak. Hal ini menunjukkan kepemimpinan diri hanya memberikan hasil kerja pada diri sendiri bukan untuk hasil kerja bersama, yang mana dalam dunia kerja kita dalam lingkup organisasi atau struktur perusahaan bukan individu. Studi ini menunjukkan seberapa besar antusias kita dalam mengerjakan pekerjaan mendapatkan hasil yang positif, tapi tidak ada pengaruh pada hasil kerja yang lainnya. Studi ini di dukung oleh studi yang menyatakan *self-leadership* memiliki efek positif pada *work effort* [20]. Konstruksi yang terkait dengan usaha kerja berkorelasi positif dengan pemberdayaan kepemimpinan, termasuk kinerja tugas [29], [30].

Pada variabel kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dengan menunjukkan nilai koefisien jalur 0,268, nilai P 0,026, dan nilai *T-statistics* $2,226 > 1,96$. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-leadership* terhadap *creativity*, sehingga H7 diterima. Artinya, dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keputusan dan pendapat diri menghasilkan pekerjaan yang kreatif yang mana akan mengejar apa yang di tuju. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creativity* [19]. Kepemimpinan diri, hal-hal seperti kontrol pekerjaan dan keinginan untuk mengambil risiko dapat berdampak positif pada kreativitas karyawan secara tidak langsung [31].

Variabel kreativitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tugas dengan nilai koefisien jalur 0,813, nilai P 0,000, dan nilai *T-statistics* $21,647 > 1,96$. Maka, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *creativity* terhadap *task performance*, sehingga Hipotesis 8 diterima. Artinya, jika karyawan menciptakan sesuatu yang baru dalam pekerjaannya dengan membuat pekerjaannya jadi lebih efektif dan efisien, maka akan menghasilkan kreativitas yang lebih. Hasil studi ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance* [32]. Kemudian ketika mereka mencoba untuk meningkatnya kinerja yang berpengaruh baik dan signifikan mereka juga akan menghasilkan ide-ide baru [15]. Kreativitas memiliki pengaruh positif pada kinerja tugas dalam kebanyakan kasus, kreativitas dianggap sebagai hasil dari kerja bersama atau individu, sebagai hasil dari kreativitas atau kinerja yang melekat pada kinerja tugas [33].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *empowering leadership* terhadap *psychological empowerment* memiliki pengaruh langsung dan signifikan; *Empowering leadership* terhadap *self-leadership* memiliki pengaruh langsung signifikan; *Self-leadership* terhadap *psychological*

empowerment tidak memiliki pengaruh; *Psychological empowerment* terhadap *creativity* memiliki pengaruh langsung signifikan; *Psychological empowerment* terhadap *work effort* memiliki pengaruh langsung signifikan; *Self-leadership* terhadap *work effort* tidak memiliki pengaruh; *Self-leadership* terhadap *creativity* memiliki pengaruh langsung signifikan; *Creativity* terhadap *task performance* memiliki pengaruh langsung signifikan.

Daftar Rujukan

- [1] adhi004. (2022). Pemerintah Dorong Optimalisasi Pertumbuhan Industri Kreatif Indonesia. *Kominfo*.
- [2] Lorinkova, N. M., & Perry, S. J. (2018). Reducing employee cynicism and time theft through empowering leadership. *Keller Center Research Report*, 1.
- [3] Feldman, D., Pamboukian, S. V., Teuteberg, J. J., Birks, E., Lietz, K., Moore, S. A., ... & Rogers, J. (2013). The 2013 International Society for Heart and Lung Transplantation Guidelines for mechanical circulatory support: executive summary. *The Journal of Heart and Lung Transplantation*, 32(2), 157-187. <https://doi.org/10.1016/j.healun.2012.09.013>
- [4] Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P., & Singh, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial psychology*, 19(4), 427-441. <https://doi.org/10.1108/02683940410537963>
- [5] Joo, B. K., Bozer, G., & Ready, K. J. (2019). A dimensional analysis of psychological empowerment on engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(3), 186-203. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2018-0069>
- [6] Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 270-295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- [7] Conger, J. A., & Kanungo, N. (1988). Empowerment process: the theory and practice integrating. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- [8] Kim, H., Sutton, K. L., & Gong, Y. (2013). Group-based pay-for-performance plans and firm performance: The moderating role of empowerment practices. *Asia Pacific Journal of Management*, 30, 31-52. <https://doi.org/10.1007/s10490-011-9255-7>
- [9] Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of leadership & organizational Studies*, 22(3), 304-323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- [10] Baety, N., & Rojuaniah, R. (2022). Servant leadership, organizational culture and organizational citizenship behavior on innovative work behavior. *Management Analysis Journal*, 11(1), 83-94. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.54626>
- [11] Kanter, R. M. (1982). Dilemmas of managing participation. *Organizational dynamics*, 11(1), 5-27. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(82\)90039-0](https://doi.org/10.1016/0090-2616(82)90039-0)
- [12] McLean, L. D. (2005). Organizational culture's influence on creativity and innovation: A review of the literature and implications for human resource development. *Advances in developing human resources*, 7(2), 226-246. <https://doi.org/10.1177/1523422305274528>
- [13] Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of marketing*, 58(2), 70-80. <https://doi.org/10.1177/002224299405800206>
- [14] Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords Company International). *PEKBIS*, 9(1), 18-32. <http://dx.doi.org/10.31258/pekbis.9.1.18-32>
- [15] Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2021). Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227-241. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0196>
- [16] Zurman, Z., Ratnawati, V., & Basri, Y. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Serta Implikasinya Terhadap Pemberdayaan Psikologis (Studi Empiris Pada Pada Universitas Di Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 186-211. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i2.1770>
- [17] Amalia, D. T., & Handoyo, S. (2018). Peran Psychological Empowerment dalam Hubungan antara Empowering Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(77-90), 2087-1708. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n1.p77-90>
- [18] Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>
- [19] Nientied, P., & Toska, M. (2021). Self-Leadership and Empowering Leadership in a Western Balkan Context. *International Review of Management and Marketing*, 11(1), 36-47. <https://doi.org/10.32479/irmm.10893>
- [20] Alif, M. I., & Nastiti, T. (2022). Empowering leadership in creativity and work-effort: An elucidation through the psychological empowerment and self-leadership of the millennials generation. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 24(3), 269-288.
- [21] Auh, S., Menguc, B., & Jung, Y. S. (2014). Unpacking the relationship between empowering leadership and service-oriented citizenship behaviors: A multilevel approach. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 42, 558-579. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0370-0>
- [22] Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement?. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 971-991. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313>
- [23] Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikolog. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3402-3412. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1396>
- [24] Thomas, D. (2015). *The moderating effects of power distance and collectivism on empowering leadership and psychological empowerment and self-leadership in international development organizations* (Doctoral dissertation, Regent University).
- [25] Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S., & Nurjannah, D. S. (2021). Strategi Meningkatkan Kreativitas Karyawan Di Era Industri 4.0. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 5(2), 376-389. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i2.3950>

- [26] Knezovic, E., & Musrati, M. A. (2018). Empowering leadership, psychological empowerment and employees' creativity: A gender perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 51-72.
- [27] Govender, K. (2017). Empowering leadership and municipal service delivery: A case study of a metropolitan municipality in South Africa. *International Journal of Public Administration*, 40(5), 427-433. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1127964>
- [28] Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- [29] Bartram, T., & Casimir, G. (2007). The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leader: The mediating effects of empowerment and trust in the leader. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(1), 4-19. <https://doi.org/10.1108/01437730710718218>
- [30] Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian journal of social psychology*, 9(1), 72-78. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2006.00177.x>
- [31] Yin, W., & Liu, S. (2022). The relationship between empowering leadership and radical creativity. *Frontiers in Psychology*, 13, 1002356. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1002356>
- [32] Harjanti, W. (2018). Perspektif Nilai Individu, Hubungan Kerja dan Sistem Kerja Karyawan Generasi Y dan Generasi X Di Indonesia Pada PT ATS Magetan. *Media Mahardhika*, 16(2), 264-281.
- [33] Pachler, D., Kuonath, A., & Frey, D. (2019). How transformational lecturers promote students' engagement, creativity, and task performance: The mediating role of trust in lecturer and self-efficacy. *Learning and Individual Differences*, 69, 162-172. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.12.004>