



Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang

Jimly Ashiddiqie Arsas¹⁾, Kusmiyanti²⁾

Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

jimlyashiddiqiearsas@gmail.com¹⁾
kusmiyanti.poltekip@gmail.com²⁾

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) adalah kekuatan pendorong organisasi untuk kreatif, dan perencana strategis. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dalam organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji lebih lanjut tentang pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan merujuk kepada perhitungan tabel *Krejcie and Morgan* berjumlah 94 pegawai Lapas Kelas IIA Padang. Pengumpulan data menggunakan angket kuesioner yang diberikan kepada setiap pegawai secara langsung. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y, dengan nilai R square 29,5%. Penelitian ini mendapati persamaan regresi $Y = 6,979 + 0,352 X$, yang berarti persamaan regresi ini berbanding lurus karena nilai koefisien b memiliki nilai positif.

Kata Kunci: Empowering Leadership, Perilaku Inovatif Pegawai, Lembaga Pemasyarakatan

Abstract

Human resources (HR) are an organization's driving force for creatives, and strategic planners. If human resources are not managed well, then the organization will not run according to what is expected within the organization. The aim of this research is to find out and examine further the influence of empowering leadership on employee innovative behavior. The research method used is quantitative research. The population used refers to Krejcie and Morgan's table calculation of 94 employees at the Class IIA Padang Prison. Data collection uses a questionnaire which is given to each employee directly. Data analysis used multiple linear regression tests with SPSS 24. The results showed that variable X had a positive effect on variable Y, with an R square value of 29.5%. This research found the regression equation $Y = 6.979 + 0.352 X$.

Keywords: Empowering Leadership, Innovative Employee Behavior, Correctional Institutions

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah kekuatan pendorong organisasi, kekuatan kreatif, dan perencana strategis; jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dalam organisasi tersebut (Almasri, 2013). Sumber daya manusia adalah individu yang dimanfaatkan dalam suatu asosiasi atau organisasi untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia bukan saja sebagai faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, tetapi juga sebagai aset yang tidak ternilai. Berdasarkan data dari MenpanRB di tahun 2022 terdapat

925

1.061 unit kerja dari 209 instansi pemerintah yang diusulkan dalam kontestasi WBK/WBBM. Setelah penilaian dan evaluasi ditetapkan 119 unit kerja di instansi pemerintah yang mendapatkan Predikat Zona Integritas tahun 2022. Adapun predikat WBK diraih 102 unit kerja yang terdiri dari 74 unit kerja kementerian/lembaga, 1 unit kerja pemerintah provinsi dan 27 unit kerja pemerintah kabupaten/kota. Sementara itu, predikat WBBM didapatkan oleh 17 unit kerja, yang terdiri 13 unit kerja kementerian/lembaga, 1 unit kerja pemerintah provinsi, dan 3 unit kerja pemerintah kabupaten/kota. Kementerian Hukum dan HAM RI menyumbang 3 satuan kerja dan tidak ada satupun dari Kantor Wilayah Sumatera Barat yang mendapatkan Predikat WBK/WBBM.

Tabel 1. Satuan Kerja WBK/WBBM Kementerian Hukum dan Ham RI Tahun 2022

No	Satuan Kerja
1.	Rupbasan Kelas II Blitar
2.	Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari
3.	Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Tobelo

Sumber: Data Kemenpan RB 2022 (data diolah oleh penulis 04 maret 2023)

Tabel tersebut menjelaskan bahwa pemasyarakatan sangat kurang aktif dalam meningkatkan kinerja organisasinya digambarkan dengan hanya terdapat 1 (satu) Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan di Indonesia yang mampu memperoleh predikat WBK/WBBM. Sebagaimana menurut Wakil Presiden RI Ma'rif Amin saat memberikan penghargaan kepada satuan kerja WBK/WBBM bahwa keberhasilan Reformasi Birokrasi tersebut SDM yang unggul memiliki pengaruh yang kuat. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat utama dalam perbaikan perilaku inovatif agar menunjang organisasi.

Tabel 2. Satuan Kerja WBK/WBBM Kantor Wilayah Sumatera barat

No	Satuan Kerja	Tahun
1.	Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Barat	2021

Kantor Wilayah Sumatera Barat satu-satunya satuan kerja di Sumatera Barat yang meraih predikat WBK pada tahun 2021, sedangkan satuan kerja lain belum ada yang meraihnya. Termasuk Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang merupakan salah satu UPT Pemasyarakatan di Sumatera Barat yang belum berhasil meraih predikat WBK dan WBBM pada tahun 2022. Hal tersebut dikarenakan belum sanggupnya SDM dan kematangan persiapan baik dari segi administrasi maupun praktik dari Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang sehingga mengakibatkan belum lolos seleksi pada tingkat pusat. Pada tahun 2023 ini, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang mencoba untuk mengajukan kembali guna mencapai prediket WBK/WBBM. Oleh karena itu, dibutuhkan pemimpin yang memberdayakan dan perilaku inovatif pegawai dalam mengeluarkan ide-ide pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang guna meningkatkan kinerja dalam organisasi sehingga tujuan dapat dipenuhi.

Tabel 3. Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah
Ka. UPT	1
KPLP	83
TATA USAHA	8
BINADIK	20
KAMTIB	8
GIATJA	4
TOTAL	124

Sumber: Kepegawaian Lapas Kelas IIA Padang (dat diolah penulis 04 maret 2023)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwasanya petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang memiliki 124 pegawai dengan pembagian fungsi 14 orang berada di structural, 83 orang berada pada bagian KPLP terdiri dari (P2U, petugas jaga, staf keamanan), Tata Usaha 8 orang yang mengurus dukungan teknis (keuangan, kepegawaian, perlengkapan, dan umum). Unit Binadik 20 orang yang mengurus (pembinaan narapidana, registrasi, dan kesehatan narapidana), Unit Kamtib 8 orang yang mengurus (administrasi keamanan dan ketertiban), serta unit Giatja 4 orang yang mengurus kegiatan kerja narapidana. Jumlah tersebut tergolong sudah cukup banyak pada unit keamanan dan ketertiban, tetapi sangat terlihat ketimpangan pada unit kerja lainnya hal inilah yang membuat kurangnya SDM dalam memajukan organisasi sehingga tidak munculnya perilaku-perilaku inovatif pegawai yang menunjang *empowering leadership* seorang pimpinan untuk mendukung kegiatan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, penulis berasumsi bahwa perilaku inovatif pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang belum optimal kemungkinan disebabkan oleh *empowering leadership* atau pemberdayaan kepemimpinan di Lapas Kelas IIA Padang masih kurang, Padahal merujuk pada beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa *empowering leadership* atau pemberdayaan kepemimpinan merupakan salah satu sudut pandang yang penting bagi setiap pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diyakini memiliki pilihan untuk terus berjalan dalam perilaku inovatif pegawai.

METODE

Penelitian kuantitatif yang berorientasi pada pola deduktif, dengan menggunakan pendekatan dalam menguji teori objektif menggunakan hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan desain penelitian yang diungkapkan oleh Creswell (2018), yakni penelitian *pre-experimental* dengan *one-shot case study* adalah suatu penelitian pre-eksperimen yang dilakukan dengan cara memberikan perlakuan pada kelompok studi dan selanjutnya di observasi efeknya (Creswell & Creswell, 2018).

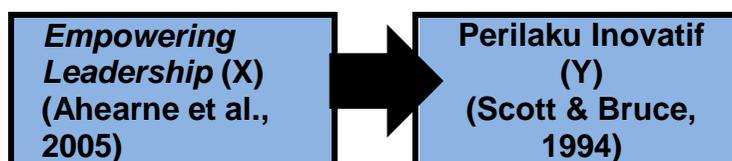
Terdapat dua sumber data pada penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pemberian kuesioner kepada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang dan observasi langsung oleh peneliti pada lokus penelitian. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini didapat langsung dengan studi Pustaka. Populasi yang digunakan merujuk kepada perhitungan tabel *Krejcie and Morgan* berjumlah 94 pegawai Lapas Kelas IIA Padang. Peneliti menentukan populasi yang diambil sejumlah $N = 124$ Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang, maka :

$$n = \frac{x^2 \cdot N \cdot P(1 - P)}{(N - 1) \cdot d^2 + x^2 \cdot P(1 - P)}$$
$$n = \frac{3,841 \cdot N \cdot 0,25}{(N - 1) \cdot 0,0025 + 3,841(0,25)}$$
$$n = \frac{3,841 \cdot 124 \cdot (0,25)}{(123) \cdot 0,0025 + 3,841(0,25)}$$
$$n = \frac{119,1}{0,3075 + 0,96} = \frac{119,1}{1,268} = 93,9 = 94 \text{ (pembulatan)}$$

Dari hasil hitung menggunakan rumus (Krejcie et al., 1996), ditemukan sampel sejumlah $n = 94$ dengan total populasi yang diambil adalah $N=124$.

Terdapat dua variabel pada penelitian ini, Variabel independent atau X (*Empowering Leadership*) dan Variabel dependen atau Y (Perilaku Inovatif Pegawai). Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala likert atau 5 (lima) poin. Alat uji pada penelitian ini menggunakan SPSS 24.

Gambar 1 Alur Pemikiran



Sumber: Diolah penulis (12 Maret 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian ini, setiap item dari variabel X dan variabel Y, telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel X

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,816	0,361	Valid
2	0,684	0,361	Valid
3	0,919	0,361	Valid
4	0,883	0,361	Valid
5	0,940	0,361	Valid
6	0,919	0,361	Valid
7	0,907	0,361	Valid
8	0,443	0,361	Valid
9	0,414	0,361	Valid
10	0,693	0,361	Valid
11	0,878	0,361	Valid
12	0,769	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS oleh penulis, (06 Juni 2023)

Variabel X (*empowering leadership*) terdapat 12 (dua belas) pernyataan dan setelah diuji validitas, semua item mendapatkan hasil yang valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,912	0,361	Valid
2	0,894	0,361	Valid
3	0,970	0,361	Valid
4	0,897	0,361	Valid
5	0,942	0,361	Valid
6	0,587	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS oleh penulis, (06 Juni 2023)

Variabel Y (perilaku inovatif pegawai) terdapat 6 (enam) pernyataan dan setelah diuji validitas, semua item mendapatkan hasil yang valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,940	12

Sumber: Data Primer SPSS oleh penulis, (06 Juni 2023)

Di dalam uji reliabilitas, variabel X dan variabel Y mendapatkan hasil yang reliabel. Variabel X (*empowering leadership*) mendapat nilai *cronbach's alpha* yang sangat tinggi, yakni sebesar 0,940. Artinya item dalam variabel X layak untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,938	6

Sumber: Data Primer SPSS oleh penulis, (06 Juni 2023)

Variabel Y (perilaku inovatif pegawai) mendapat nilai *cronbach's alpha* yang sangat tinggi, yakni sebesar 0,938. Artinya item dalam variabel Y layak untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini mengenai 94 orang pegawai yang menjadi sampel penelitian, yang mana 86 berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang berjenis kelamin Perempuan. Rentang usia dari setiap sampel, 5,3% berusia 17-22 tahun, 39,4% berusia 23-28 tahun, 29,8% berusia 29-34 tahun, 13,9% berusia 35-40 tahun, 4,2% berusia 41-45 tahun, 2,1% berusia 46-51 tahun, dan 5,3% berusia lebih dari 52 tahun. Pendidikan terakhir dari setiap pegawai yang menjadi sampelnya, lulusan SMA/ sederajat 75%, lulusan D3 4,1%, lulusan S1 18,8%, lulusan S2 2,1%.

Tabel 8. Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51182765
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.053
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis pada tanggal 7 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas data tersebut dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,081. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,081 > 0,05$ dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif ini juga menggunakan analisis uji regresi linear sederhana, yang dilakukan untuk mencari tau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Uji Anova

anova ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.527	1	480.527	38.544	.000 ^b
	Residual	1146.963	92	12.467		
	Total	1627.489	93			
a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Empowering Leadership						

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis pada tanggal 7 Agustus 2023)

Berdasarkan tabel 9, dapat mengetahui tingkat signifikansi antara *empowering leadership* (X) terhadap perilaku inovatif pegawai (Y). dilihat dari tabel uji anova tersebut diperoleh nilai F sebesar 38.544 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas 0,000. Hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang mana menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk dapat diukur tingkat pengaruh variabel *Empowering Leadership* (X) terhadap variabel Perilaku Inovatif Pegawai (Y). Dari uji regresi tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Empowering Leadership* (X) terhadap Perilaku Inovatif Pegawai (Y). Yang berarti tolak hipotesis nol dan terima hipotesis alternatif.

Tabel 10. Uji Determinasi

Model Summary ^d				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.288	3.531

a. Predictors: (Constant), Empowering Leadership

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis pada tanggal 7 Agustus 2023)

Berdasarkan tabel 10, diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,543. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel *Empowering Leadership* (X) terhadap variabel Perilaku Inovatif Pegawai (Y). Dari tabel uji determinasi diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) atau R square (R²) sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel *Empowering Leadership* sebagai variabel bebas memiliki pengaruh 29,5% terhadap variabel Perilaku Inovatif (Y) sebagai variabel terikat. Sisanya 70,5% diterangkan pada variabel lain diluar penelitian ini, yang dapat mempengaruhi variabel *Empowering Leadership* selain variabel Perilaku Inovatif Pegawai.

Tabel 11. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.979	2.847		2.451	.016
	Empowering Leadership	.352	.057	.543	6.208	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif Pegawai

Sumber : Data Primer SPSS (diolah penulis pada tanggal 7 Agustus 2023)

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Kolom tersebut diperoleh nilai *constant* sebesar 6,979 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,352. Berdasarkan nilai tersebut dapat diperoleh rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,979 + 0,352X$$

Keterangan :

X = Variabel *Empowering Leadership*

Y = Variabel Perilaku Inovatif Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan diatas, nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan koefisien b tersebut menunjukkan perubahan rata-rata variabel Perilaku Inovatif Pegawai (Y) untuk setiap perubahan variabel *Empowering Leadership* (X) sebesar satu satuan. Jika nilai koefisien b bersifat positif, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus. Contohnya ketika nilai variabel X bertambah, maka nilai pada variabel Y juga akan bertambah dan berlaku jika variabel X mengalami pengurangan nilai, maka variabel Y juga akan mengalami pengurangan nilai tersebut.

Jika hasil dari koefisien B bernilai negatif, maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik. Jika variabel X mengalami penambahan nilai, maka variabel Y akan mengalami pengurangan nilai, dan berlaku sebaliknya, jika variabel X mengalami pengurangan nilai, maka variabel Y mengalami penambahan nilai. Dilihat dari persamaan pada penelitian ini, terdapat persamaan regresi pada nilai konstanta variabel *Empowering Leadership* sebesar 6,979 adalah konstan dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,352. Maka dapat dilihat nilai koefisien b pada persamaan tersebut bernilai positif.



Pembahasan

Hasil tersebut mendukung hipotesis pada penelitian ini, bahwa *empowering leadership* dan perilaku inovatif pegawai berpengaruh positif dan signifikan yang mana berbanding lurus pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang. Semua hubungan yang dihipotesiskan oleh data. Sejalan dengan hasil penelitian oleh (Mutonyi et al., 2020) mengenai "*Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from norway*" yang memperoleh hasil penelitian bahwa *empowering leadership* memiliki hubungan positif yang kuat dengan perilaku inovatif di pelayanan publik di Norway. Penelitian yang dilakukan oleh (Yulita et al., 2022) mengenai "Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan" yang menyatakan hasil penelitian yang sama, yaitu bahwa *empowering leadership* secara langsung berpengaruh positif menyebabkan perilaku inovatif pegawai. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai penelitian yang mendukung hasil penelitian dan teori yang penulis gunakan mengenai pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif pegawai.

Tingkat *empowering leadership* serta pengaruhnya terhadap perilaku inovatif pegawai merupakan tanggung jawab pemimpin, pegawai dan organisasinya, dalam penelitian ini adalah Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang. Ketika pemimpin memberdayakan pegawainya dengan memberikan otonomi, dukungan, dan kepercayaan, ini mendorong pegawai untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Perilaku inovatif pegawai meningkat karena merasa dihargai, merasa memiliki tanggung jawab, dan merasa bekerja dalam lingkungan yang mendukung gagasan-gagasan baru. Dalam konteks *empowering leadership*, pegawai cenderung lebih berani untuk mencoba ide-ide baru, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berkontribusi pada pengembangan solusi inovatif untuk tantangan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini pengaruh variabel *empowering leadership* sebagai variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 29,5% terhadap variabel Perilaku Inovatif Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Sisanya 70,5% diterangkan pada variabel lain diluar penelitian ini, yang dapat mempengaruhi variabel *Empowering Leadership* selain variabel Perilaku Inovatif Pegawai. Adapun persamaan regresi yang ada yaitu $Y = 6,979 + 0,352X$.

Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui uji t. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Nilai t yang diperoleh oleh SPSS lebih besar daripada nilai t yang berada di tabel 6,208 > 1,661 yang berarti H_a diterima. Penelitian ini menyatakan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan dalam Lapas Kelas IIA Padang.

Efek samping *empowering leadership* ini membuat kesalahan dalam pengambilan keputusan karena terlalu banyak otonomi dapat menyebabkan pegawai dan tim membuat keputusan yang salah atau tidak efisien karena mereka mungkin tidak memiliki pengetahuan atau pengalaman yang cukup dan *empowering leadership* dapat menciptakan kompetisi yang tidak sehat di antara pegawai jika tidak dikelola dengan baik. Mereka dapat bersaing satu sama lain daripada bekerja sama. Sehingga penting untuk mengelola dan mengimbangi tingkat otonomi yang diberikan kepada pegawai dengan pengawasan yang diperlukan dan panduan yang jelas. Kepemimpinan yang baik harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan organisasi.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi mengenai *empowering leadership* sangat diperlukan dan dibutuhkan terhadap perilaku inovatif pegawai di Lapas Kelas IIA Padang. Hal ini diharapkan agar Lapas Kelas IIA Padang tetap mampu meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Penelitian ini juga diharapkan agar bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945–955. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.945>



- Almasri, M. N. (2013). Impressum. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed Methods Procedures. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed M ethods Approaches*.
- Krejcie, R., V.Morgan, & W., D. (1996). (1970) “Determining sample Size for Research Activities”, Educational and Psychological Measurement. *International Journal of Employment Studies*, 18(1), 89–123.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175–197. <https://doi.org/10.1108/ijpl-07-2019-0045>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). DETERMINANTS OF INNOVATIVE BEHAVIOR A PATH MODEL OF INDIVIDUAL INNOVATION IN THE WORKPLACE. *Academy of Management Journal*, 3(1), 8–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256701>
- Yulita, A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal ...*, 1(1), 118–126. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/29>
- Zhu, J., Yao, J., & Zhang, L. (2019). Linking empowering leadership to innovative behavior in professional learning communities: the role of psychological empowerment and team psychological safety. *Asia Pacific Education Review*, 20(4), 657–671. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09584-2>