



## Dampak Leadership Style untuk Perilaku Innovative di Sektor Jasa Transportasi, Jakarta

Andreas Wahyu Gunawan Putra<sup>1\*</sup>, Deasy Aseanty<sup>2</sup>,  
Cut Anzani Syahputri Arif<sup>3</sup>  
Universitas Trisakti

**ABSTRAK:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh empowering leadership, kreativitas individu, dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif individu pada jasa transportasi di Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode purposive sampling dan analisisnya menggunakan regresi berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dari empowering leadership, kreativitas individu, iklim organisasi secara bersama terhadap perilaku inovatif individu. Implikasinya adalah meningkatkan empowering leadership dengan meningkatkan kreativitas individu agar karyawan selalu melakukan pekerjaannya dengan kreativitas tinggi tanpa batasan. Perusahaan juga harus membuat karyawan merasa aman karena penerapan iklim organisasi yang tercipta dengan baik didalam perusahaan dan menjadikan karyawan memiliki perilaku inovatif individu sehingga dapat memberikan masukan dan dapat mengembangkan ide-idenya.

**Kata Kunci:** Memberdayakan Kepemimpinan, Kreativitas Individu, Perilaku Inovatif Individu, Iklim Organisasi

## Impact of Leadership Style on Innovative Behavior in the Transportation Services Sector, Jakarta

Andreas Wahyu Gunawan Putra<sup>1\*</sup>, Deasy Aseanty<sup>2</sup>,  
Cut Anzani Syahputri Arif<sup>3</sup>  
Universitas Trisakti

**ABSTRACT:** The purpose of this study is to analyze the effect of Empowering Leadership, Individual Creativity and Organizational Climate On Individual Innovative Behavior at Jasa Transportasi, Jakarta. Data collected technique used was a purposive sampling method and analyzed using multiple regression was adopted. The results in this study indicate there is a positive effect of Empowering Leadership, Individual Creativity and Organizational Climate on Individual Innovative Behavior. The implication is to increase Empowering Leadership by increasing Individual Creativity so that employees always do their work with high creativity without any limitations. Companies must also make employees feel safe because of the implementation of Organizational Climate that is created well within the company and makes employees have Individual Innovative Behavior so that they can provide input and can develop their ideas.

**Keywords:** Empowering Leadership, Individual Creativity, Individual Innovative Behavior, Organizational Climate

*Submitted: 01-07-2022; Revised: 10-07-2022; Accepted: 21-07-2022*

\* Corresponding Author: [andreaswg@trisakti.ac.id](mailto:andreaswg@trisakti.ac.id)

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Dengan memiliki pengetahuan yang luas menjadi salah satunya yang juga sangat diperlukan dalam perusahaan jika ingin berinovasi agar tetap bisa menghadapi perubahan di masa yang akan datang. Kepemimpinan menjadi salah satu peran penting dalam perusahaan demi keberlangsungan jalannya kegiatan perusahaan dan bentuk pencapaian perusahaan. Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam memberikan tujuan serta memahami potensi yang dimiliki anggota untuk mencapai keberhasilan adalah peranan penting yang harus dimiliki seorang pemimpin didalam perusahaan. Memiliki efek yang positif pada perilaku karyawan, dapat dikatakan bahwa *Empowering Leadership* sangat bermanfaat, manusiawi, dan berbudi luhur (Cheong *et al.*, 2019). Hasil efek positif seperti, peningkatan pembagian kekuasaan, pemberian dukungan, struktur organisasi, cara bekerja yang fleksibel, pembagian hak dalam tugas pekerjaan dan mengembangkan sumber daya manusia. Kondisi ini yang menyebabkan minat dari para peneliti untuk meneliti lebih jauh mengenai *Empowering Leadership* yang meningkat (Lee *et al.*, 2018). Karena situasi kerja yang kondusif ada dukungan dari pimpinan dan rekan kerja yang positif (Dana & Dewi, 2016).

Perusahaan membutuhkan *Individual Creativity* yang bisa dan berani menghadapi perkembangan teknologi saat ini. Karena memacu *Individual Creativity* adalah bentuk elemen yang penting bagi perusahaan untuk dapat tetap kompetitif dan dapat bertahan. Karena, penting perusahaan dan para pekerja untuk melakukan inovasi yang baru dalam mengembangkan idenya untuk memberikan hasil yang baik bagi perusahaan tersebut (Lee *et al.*, 2017).

*Organizational Climate* adalah salah satu tolak ukur produktivitas, efisiensi dan kemampuan yang dimilikinya. Dapat dikatakan bahwa *Organizational Climate* memiliki peran penting dalam kinerja kreatif karyawan jika lingkungan terhadap pekerjaannya bersifat positif. Oleh karena itu, *Organizational Climate* dinilai sebagai kualitas pada lingkungan dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya dengan melihat keberhasilan ataupun kegagalan dari perusahaan yang tergantung pada kinerja dari seluruh anggota (Soetopo *et al.*, 2019).

*Individual Innovative Behavior* dinilai sebagai bentuk kemampuan yang dimiliki seorang anggota dalam menghasilkan sesuatu yang kreatif dan dapat berkontribusi dengan perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan suatu keberhasilan dari organisasi maka harus memperhatikan perilaku dari anggotanya. Jika *Individual Innovative Behavior* dapat diperhatikan dengan baik oleh perusahaan maka akan memperkuat fokus dan mendorong agar sumber daya manusianya sukses dalam mengembangkan dan memberikan inovasi yang baik pada masing-masing individu (Suseno *et al.*, 2020). *Individual Innovative Behavior* diidentifikasi sebagai faktor yang paling banyak dicari oleh perusahaan untuk mempertahankan keberhasilan, efektivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan sebagai bentuk kontribusinya, yaitu adanya prestasi kerja, motivasi, efektivitas dan hasil lainnya (Imran *et al.*, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa transportasi yang berlokasi di Jakarta Utara. Jasa pengangkutan barang ini melayani seluruh area pulau Jawa, Bali Dan Lombok. Memiliki 150 karyawan yang antara lain staf akuntansi, operasional, pembelian, administrasi perjalanan, kolektor, supir dan juga kuli. Dengan ini perusahaan tersebut harus dapat menerapkan *Empowering Leadership* yang baik agar mencapai keberhasilan dan kestabilan dengan terus membuat karyawan menerapkan *Individual Creativity* dan perusahaan tetap memperhatikan *Organizational Climate* karena kinerja karyawan dilihat pada lingkungannya dan akan mempengaruhi *Individual Innovative Behavior* sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara maksimal. Dari data yang diperoleh pada kinerja karyawan dari tahun 2019-2020 memiliki peningkatan yang signifikan, mengartikan bahwa kinerja karyawan sangat bagus sehingga perusahaan memperhatikan cara bekerja dan ini akan berpengaruh kepada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus tetap memperhatikan *Empowering Leadership*, *Individual Creativity*, *Organizational Climate* dan *Individual Innovative Behavior* agar perusahaan dapat mencapai tujuan bersama. Adapun yang menjadi tujuan penelitian yang akan dilakukan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *Empowering Leadership*
2. Untuk menganalisis *Individual Creativity*
3. Untuk menganalisis *Organizational Climate*
4. Untuk menganalisis *Individual Innovative Behavior*
5. Untuk menganalisis pengaruh antara *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behavior*
6. Untuk menganalisis pengaruh antara *Individual Creativity* terhadap *Individual Innovative Behavior*
7. Untuk menganalisis pengaruh antara *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior*
8. Untuk menganalisis pengaruh antara *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama terhadap *Individual Innovative Behavior*

## KAJIAN PUSTAKA

*Empowering Leadership* adalah berbagi kekuasaan dengan karyawan dengan mengembangkan keterampilan dan kepemimpinan yang diberikan untuk memperoleh dukungan dan pembinaan dalam mengambil keputusan dan mendorong karyawan untuk terus terlibat dalam menjalankan tugas tugasnya secara kreatif (Lee *et al.*, 2018). Selain dari itu, *Empowering Leadership* merupakan seorang pemimpin yang dapat membuat para anggotanya ikut terlibat dalam aktivitas kreatifnya, seperti menjadikan anggota yang inisiatif, memiliki keahlian fungsional, memiliki kemampuan intelektual (Mahmood *et al.*, 2019). Adapun pengertian *Individual Creativity* menurut Pada *et al.*, (2018) adalah sebagai bentuk kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menghasilkan ide baru, mengubahnya atau mengimplementasikan ide tersebut dengan cara yang berbeda dari sebelumnya. Pengertian lain dari *Individual Creativity* adalah bentuk kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam menerapkan kreativitasnya dan membantu individu tersebut dalam

memecahkan masalah yang ada di dalam organisasi (Candrawati, 2018). Konsep tentang *organizational climate* didefinisikan sebagai suatu peluang untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam mengubah sikap dan perilaku individu di dalam organisasi dan siap untuk menghadapi masa depan (Manik & Megawati, 2018). Pengertian lainnya menurut (Sherman *et al.*, 2018) mengatakan bahwa *Organizational Climate* adalah perilaku dari anggota yang dapat menyesuaikan dan memahami segala aspek dengan lingkungan pekerjaan mereka dalam berinteraksi dan berkomunikasi sesama anggota maupun atasan. Lebih lanjut lagi perihal *Individual Innovative Behavior* merupakan kunci yang paling banyak dicari oleh organisasi untuk dapat mempertahankan keberhasilan, efektivitas dan keunggulan kompetitif organisasi, melalui prestasi kerja yang dicapai dan motivasi, menurut (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). Menurut Supriyanto (2019) *Individual Innovative Behavior* dapat membuat karyawan mengubah lingkungan kerjanya menjadi nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas anggota tersebut. Adapun pengertian lainnya menurut Agistiawati *et al.*, (2020) *Individual Innovative Behavior* adalah hal yang berkaitan dengan perilaku anggota, kemampuan yang dimiliki untuk menciptakan serta menggunakan ide yang dimiliki dan akan digunakan di lingkungan pekerjaannya.

Dampak *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behavior* Cheong *et al.*, (2016) menemukan bahwa ketika *Empowering Leadership* mampu melakukan suatu tindakan secara mandiri maka mereka akan lebih cenderung menunjukkan perilaku *Individual Innovative Behavior* bahkan kinerja yang dilakukan pun akan meningkat cepat karena mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan suatu masalah dan yakin dengan kemampuan yang dimiliki sehingga tercipta ide-ide yang akan berguna. Dengan di dukungnya *Empowering Leadership* yang relevan dengan *Individual Innovative Behavior* misalnya dengan kesejahteraan menjadikan pemimpin yang mampu menyelesaikan masalah secara individu dengan baik (Weiss *et al.*, 2018) . Oleh karena itu, hipotesis nya sebagai berikut:

H1. *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*.

Dampak *Individual Creativity* terhadap *Individual Innovative Behavior* Individu yang memiliki *Individual Creativity* tinggi cenderung akan memilih untuk ikut terlibat dalam *Individual Innovative Behavior*, karena individu tersebut akan lebih merasa percaya diri tentang pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan dan menerapkan ide-idenya di tempat kerja (Jiang & Chen, 2017). Yuwono *et al.*, (2020) mengatakan bahwa *Individual Creativity* itu adalah hal yang fleksibel dan dinamis sehingga para anggota dapat menerapkan *Individual Innovative Behavior*. Dengan demikian, hipotesisnya sebagai berikut:

H2. *Individual Creativity* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*

Dampak *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior*

*Organizational Climate* dipersepsikan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi dengan demikian orang dapat berargumen bahwa *Organizational Climate* berperan penting dalam *Individual Innovative Behavior*. Karena jika individu dalam organisasi merasa aman terhadap lingkungan maka individu tersebut akan menciptakan *Individual Innovative Behavior*. Ada beberapa temuan dari Indonesia yang menyatakan bahwa *Organizational Climate* berpengaruh terhadap *Individual Innovative Behavior* (Asbari et al., 2020). Pada penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pada *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior* (Shanker et al., 2017). Oleh karena itu, hipotesisnya sebagai berikut:

H3. *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*

Dampak *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama terhadap *Individual Innovative Behavior*

Penerapan sebuah ide yang dimiliki seorang pemimpin adalah fase kritis dari *Individual Innovative Behavior* sehingga pemimpin tidak mungkin menerapkan idenya secara kreatif tanpa membangun dukungan dan penerimaan sosial (Afsar et al., 2019). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Chang et al., (2018) mengatakan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Individual Innovative Behavior* karena dengan ini akan memberikan visi dan kepercayaan sehingga karyawan akan terus memulai ide-ide terbaru terlepas dari hasil yang nantinya akan diperoleh. Pertama individu yang memiliki *Individual Creativity* tinggi cenderung akan memilih untuk ikut terlibat dalam *Individual Innovative Behavior*, karena individu tersebut akan lebih merasa percaya diri tentang pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan dan menerapkan ide-idenya di tempat kerja (Jiang & Chen, 2017). Yuwono et al., (2020) mengatakan bahwa *Individual Creativity* itu adalah hal yang fleksibel dan dinamis sehingga para anggota dapat menerapkan *Individual Innovative Behavior*.

*Organizational Climate* dikatakan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi dengan demikian orang dapat berargumen bahwa *Organizational Climate* berperan penting dalam *Individual Innovative Behavior*. Karena jika individu dalam organisasi merasa aman terhadap lingkungan maka individu tersebut akan menciptakan *Individual Innovative Behavior*. Ada beberapa temuan dari Indonesia yang menyatakan bahwa *Organizational Climate* berpengaruh terhadap *Individual Innovative Behavior* (Asbari et al., 2020). Pada penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada pengaruh pada *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior* (Shanker et al., 2017). Oleh karena itu, hipotesisnya sebagai berikut:

H4. *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama memiliki pengaruh terhadap *Individual Innovative Behavior*

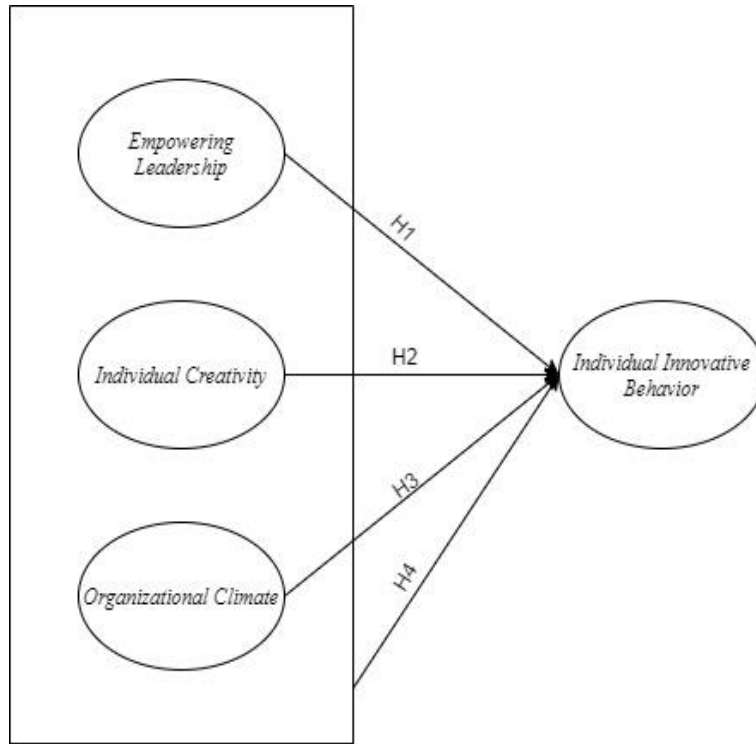


Figure 1. Conceptual Framework

## METODOLOGI

Penelitian ini untuk menguji hipotesis (*Hypothesis Testing*). Adapun pengertian uji hipotesis menurut Sugiyono (2017) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dikatakan sementara karena jawaban hanya berdasarkan teori-teori yang ada belum didukung oleh fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dimensi waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara *Cross Sectional*, dimana data penelitian dikumpulkan dalam kurun waktu dan periode yang telah ditentukan. Untuk mengukur seluruh item pernyataan dibawah ini menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5 di mana skala 1= sangat tidak setuju, skala 2= tidak setuju, skala 3= cukup setuju, skala 4= setuju, dan skala 5= sangat setuju.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Empowering Leadership*, di mana item-item pernyataan terdiri dari 3 item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian (Mutonyi *et al.*, 2020a).

**Tabel 1 Item pernyataan Empowering leadership**

1	Atasan saya menugaskan saya untuk selalu bertanggung jawab kepada pekerjaannya
2	Atasan saya mendorong saya untuk selalu mengambil tindakan inisiatif
3	Atasan saya dapat mendengarkan/memahami saya

Selain itu *Individual Creativity* di mana item-item pernyataan terdiri dari 4 item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian (Mutonyi *et al.*, 2020b).

**Tabel 2 Item pernyataan Individual creativity**

1	Saya selalu menunjukkan kreativitas saya pada setiap kesempatan
2	Saya selalu mendapatkan ide-ide yang bagus untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saja
3	Saya mampu menemukan solusi yang kreatif dalam pekerjaan saya untuk menyelesaikan masalah
4	Saya memiliki banyak ide yang kreatif dalam bekerja

Variabel lain dalam penelitian ini adalah *Organizational Climate* di mana item pernyataannya terdiri dari 8 pernyataan yang dikembangkan oleh (Mutonyi et al., 2020b).

**Tabel 3 Item pernyataan Organizational climate**

1	Atasan saya menugaskan saya untuk selalu bertanggung jawab kepada pekerjaannya
2	Atasan saya mendorong saya untuk selalu mengambil tindakan inisiatif
3	Atasan saya dapat mendengarkan/memahami saya
4	Karyawan mampu memecahkan berbagai masalah yang sama didalam perusahaan dengan cara yang berbeda beda
5	Ada batasan untuk karyawan dalam membuat masalah antar rekan kerja
6	Saya belajar hal-hal yang baru dalam pekerjaan saya
7	Karyawan diperbolehkan mempelajari cara-cara yang baru dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya
8	Karyawan diizinkan untuk memperoleh pengetahuan baru jika diperlukan

Dalam penelitian ini variabel terikat adalah *Individual Innovative Behavior* di mana item-item pernyataan yang terdiri dari 4 item pernyataan yang dikembangkan dari penelitian (Mutonyi et al., 2020a).

**Tabel 4 Item Pernyataan Individual innovative behavior**

1	Saya diberi izin untuk selalu mencoba teknologi, proses, dan teknik baru dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya
2	Saya selalu memberitahu rekan kerja jika saya memiliki ide lebih agar dapat membantu mereka dalam menyelesaikan masalah
3	Saya mencoba dan menemukan cara untuk menerapkan ide-ide baru
4	Saya selalu mengembangkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-ide baru saya

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability* dengan metode *purposive sampling* yaitu dengan mengambil sampel secara tertentu terhadap seseorang yang akan memberikan informasi



karena beberapa dari orang tersebut memiliki kriteria yang diinginkan (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut teori (Hair *et al.*, 2018) dalam menentukan minimal sampel pada teori dengan menggunakan 5 atau 10 kali dari seluruh total indikator pernyataan. Penelitian ini memiliki indikator pernyataan sebanyak 22, maka dengan itu jumlah sampel nya adalah sebagai berikut:

1. Sampel Minimum:  $22 \times 5 = 110$
2. Sampel Maksimum:  $22 \times 10 = 220$

Sehingga pada penelitian ini sampel minimum yang digunakan sebanyak 110 responden dan sampel maksimum yang dapat digunakan sebanyak 220 responden. Selanjutnya untuk jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 sampel dari 150 karyawan yang bekerja di perusahaan jasa transportasi yaitu PT Pager Wodjo Prima Jakarta. Uji instrument dilakukan untuk seluruh item pernyataan dengan menggunakan faktor loading  $\geq 0,50$  untuk menyatakan bahwa setiap indikator pernyataan tersebut valid. Hasil uji ditemukan seluruh item pernyataan adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dilihat melalui *Coefficient Conbarch's Alpha*  $\geq 0,6$  maka *construct reliable* artinya pernyataan dalam kuesioner dapat diterima dan layak digunakan. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil uji instrument**

No	Variabel	Jumlah Indikator	N	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	<i>Empowering Leadership</i>	3	120	0,765	Valid dan Reliabel
3	<i>Individual Creativity</i>	4	120	0,764	Valid dan Reliabel
4	<i>Organizational Climate</i>	8	120	0,843	Valid dan Reliabel
5	<i>Individual Innovative Behavior</i>	4	120	0,721	Valid dan Reliabel

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25**

Untuk menganalisis data menggunakan statistik deskriptif berupa rata rata serta untuk uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi berganda dengan Software SPSS versi 25.

## HASIL

Analisis data bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, yang ditinjau dari nilai rata-rata (*Mean*), yaitu nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban responden. Hasil nilai rata-rata variabel *Empowering Leadership* adalah sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pager Wodjo Prima cukup setuju dengan *Empowering Leadership*. Dapat dilihat dari pimpinan yang mampu untuk memimpin, menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui tanggung jawabnya dan tindakan inisiatif nya dan selalu menghargai karyawannya. Untuk nilai rata-rata variabel *Individual Creativity*

adalah sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan juga setuju dengan *Individual Creativity*. Dapat dilihat bahwa perusahaan ini selalu menerapkan dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk selalu bisa menemukan solusi jika ada kesulitan dalam bekerja dengan memiliki kreativitas pada masing masing karyawan. Selain dari itu adalah, nilai rata-rata pada variabel *Organizational Climate* adalah sebesar 3,66. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan jasa transportasi itu memperhitungkan iklim organisasi yang akan terjadi di perusahaan ini seperti karyawan diizinkan untuk memperoleh pengetahuan baru yang mungkin perusahaan belum mengetahuinya dan karyawan juga diperbolehkan menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan caranya sendiri. Selanjutnya, nilai rata-rata pada variabel *Individual Innovative Behavior* adalah sebesar 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan *Individual Innovative Behavior* yang artinya karyawan memiliki kemauan untuk mencoba hal baru dan mengajukan serta menerapkan dan mengembangkan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya. Adapun dasar pengambilan keputusan uji hipotesis Jika nilai sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, namun jika nilai sig.  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Analisis Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behavior*

**Tabel 6 Hasil uji hipotesis 1**

Hipotesa	Unstandardized coef. ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
Terdapat pengaruh positif <i>Empowering Leadership</i> terhadap <i>Individual Innovative Behavior</i>	0,077	0,000	$H_a$ didukung

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25**

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah *Empowering Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Individual Innovative Behavior*. Dengan hipotesis yang menyatakan sebagai berikut:

( $H_{a1}$ ) : Terdapat pengaruh positif *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behavior*

Dari data diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,077 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behavior*.

Analisis Pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Individual Innovative Behavior*

**Tabel 7 Hasil uji hipotesis 2**

Hipotesa	Unstandardized coef. ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
Terdapat pengaruh positif <i>Individual Creativity</i> terhadap <i>Individual Innovative Behavior</i>	0,320	0,000	$H_a$ didukung

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25**

Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah *Individual Creativity* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*. Dengan hipotesis yang menyatakan sebagai berikut:

(Ha2) : Terdapat pengaruh positif *Individual Creativity* terhadap *Individual Innovative Behavior*

Dari data diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,320 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Individual Creativity* terhadap *Individual Innovative Behavior*.

Analisis Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior*

**Tabel 7 Hasil uji hipotesis 3**

Hipotesa	Unstandardized coef. ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
Terdapat pengaruh positif <i>Organizational Climate</i> terhadap <i>Individual Innovative Behavior</i>	0,240	0,000	H <sub>a</sub> didukung

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25**

Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*. Dengan hipotesis yang menyatakan sebagai berikut

(Ha3) : Terdapat pengaruh positif *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior*

Dari perhitungan diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,240 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior*.

Analisis pengaruh *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama terhadap *Individual Innovative Behavior*

**Tabel 7 Hasil uji hipotesis 4**

Hipotesa	F	Sig.	Keputusan
Terdapat pengaruh <i>Empowering Leadership</i> , <i>Individual Creativity</i> dan <i>Organizational Climate</i> secara bersama terhadap <i>Individual Innovative Behavior</i>	7,885	0,000	H <sub>a</sub> didukung

**Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25**

Hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama memiliki pengaruh terhadap *Individual Innovative Behavior*. Dengan hipotesis yang menyatakan sebagai berikut

(H<sub>a4</sub>) : Terdapat pengaruh *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hasil di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai F sebesar 7,885 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hal ini menyatakan bahwa *Empowering Leadership* yang relevan dengan *Individual Innovative Behavior* misalnya dengan kesejahteraan menjadikan pemimpin yang mampu menyelesaikan masalah secara individu dengan baik (Weiss *et al.*, 2018). Selanjutnya, Individu yang memiliki *Individual Creativity* tinggi cenderung akan memilih untuk ikut terlibat dalam *Individual Innovative Behavior*, karena individu tersebut akan lebih merasa percaya diri tentang pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan dan menerapkan ide-idenya di tempat kerja (Jiang & Chen, 2017). Dan (Zhou & Velamuri, 2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Climate* menciptakan kondisi dimana lingkungan kerja berjalan dengan baik sehingga dapat mendukung para anggota untuk menerapkan *Individual Innovative Behavior*. Artinya jika *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* tinggi maka dapat meningkatkan *Individual Innovative Behavior* di perusahaan tersebut.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afsar & Umrani, (2020) yang mengatakan bahwa *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*. Apabila pemimpin dapat berperilaku dengan baik dalam membimbing, memberikan motivasi serta melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan, maka karyawan cenderung akan memberikan hasil pekerjaan yang terbaik kepada perusahaan. Hal ini dapat didukung dengan mengamati karyawan di perusahaan tersebut dengan adanya komunikasi yang tercipta dengan baik sehingga karyawan merasa dihargai, diberikan kepercayaan penuh pada perusahaan dalam mengambil keputusan dan membuat karyawan bertahan pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis kedua ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Individual Creativity* terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Slåtten *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara *Individual Creativity* terhadap *Individual Innovative Behavior*. Apabila perusahaan dapat menghargai atas kontribusi kerja karyawannya, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga bekerja dengan kreatif. Hal ini didukung dengan mencermati yang dilakukan oleh pimpinan selalu menghargai dan memberikan kepercayaan atas apa yang dikerjakan oleh karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan melalui kreativitas yang dimilikinya. Kemudian, Dari hasil penelitian uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan

antara *Individual Creativity* terhadap *Individual Innovative Behavior*. Dari hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Shanker *et al.*, 2017) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior*. Karena apabila perusahaan menciptakan suasana pekerjaan yang nyaman dan aman, maka karyawan cenderung akan secara moral berkewajiban membalasnya dengan meningkatkan kinerja yang karyawan miliki. Hal ini didukung dengan mengamati cara pimpinan yang selalu memperhatikan serta menghargai karyawan sehingga karyawan merasakan kenyamanan dan merasa aman pada saat bekerja. Berikutnya dari hasil pengujian hipotesis yang keempat ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama terhadap *Individual Innovative Behavior* yang berarti hasil penelitian ini telah didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Weiss *et al.*, (2018), Yuwono *et al.*, (2020), Shanker *et al.*, (2017) pada penelitiannya yang menemukan bahwa *Organizational Climate* berpengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan diperusahaan ini membuktikan bahwa *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* adalah faktor yang mendukung dalam kegiatan kerja para karyawan sehingga dapat membuat karyawan bekerja dengan giat untuk mencapai keberhasilan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil uji statistik dan analisis untuk hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju pada penerapan *Empowering Leadership* untuk meningkatkan serta memotivasi *Individual Innovative Behavior* yang akan semakin meningkat. Selanjutnya, hasil hipotesis kedua tersebut dapat disimpulkan bahwa *Individual Creativity* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan diperusahaan ini mendapatkan kebebasan untuk berfikir secara kreatif dan terbuka. Kemudian, dapat disimpulkan dari hasil uji hipotesis ketiga bahwa *Organizational Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan setuju bahwa *Organizational Climate* yang tercipta dengan baik di dalam perusahaan maka karyawan itu sendiri akan menunjukkan *Individual Innovative Behavior* karena karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu dari hasil uji hipotesis keempat dimana *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* secara bersama memiliki pengaruh terhadap *Individual Innovative Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* merupakan faktor yang sangat mendukung untuk membuat karyawan diperusahaan ini dapat menerapkan *Individual Innovative Behavior* sehingga prestasi perusahaan diharapkan dapat menjadi lebih baik.

## PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini hanya dilakukan dan menggunakan responden dari satu perusahaan saja yaitu PT Pager Wodjo Prima Jakarta. Selain itu dari sisi variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya *Empowering Leadership*, *Individual Creativity* dan *Organizational Climate* terhadap *Individual Innovative Behavior*. Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, agar dapat memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan maupun keterbatasan penelitian ini yaitu pada lebih dari satu perusahaan yang sejenis dan bisa juga untuk perusahaan disektor industry lainnya agar hasil penelitiannya dapat dikembangkan lagi menjadi lebih baik. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya seperti menambahkan *Transformational Leadership*, *organizational commitment* dan *employee performance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., Chidir, G., a, M., Silitonga, N., Sutardi, D., & Novitasari, D. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, June, 62–77. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i3p107>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Candrawati, A. (2018). Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kapabilitas inovasi dan keunggulan bersaing pada UKM Batik tulis, 1-25
- Chang, J. C., Lee, C. Y., Wei, P. Y., & Huang, W. C. (2018). How do employees inspire innovative work behavior? transformational leadership and work motivation perspectives. *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*, 2017-Decem, 1797–1801. <https://doi.org/10.1109/IEEM.2017.8290201>
- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Spain, S. M., & Tsai, C. Y. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *Leadership Quarterly*, 30(1), 34–58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Cheong, M., Spain, S. M., Yammarino, F. J., & Yun, S. (2016). Two faces of empowering leadership: Enabling and burdening. *Leadership Quarterly*, 27(4), 602–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.01.006>
- Dana, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *None*, 5(9), 254211
- Hansen, J. A., & Pihl-Thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918–944.

- <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>
- Hair, J.F., Anderson, R.F. Tatham.R.I. & BLACK, W. C. (2018). *Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis, In Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis B2- Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis,*.
- Imran, M. K., Ilyas, M., Aslam, U., & Fatima, T. (2018). Knowledge processes and firm performance: the mediating effect of employee creativity. *Journal of Organizational Change Management*, 31(3), 512–531. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2016-0202>
- Jiang, Y., & Chen, W. K. (2017). Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(6), 2057–2068. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01213a>
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 306–325. <https://doi.org/10.1002/job.2220>
- Mahmood, M., Uddin, M. A., & Fan, L. (2019). The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. *Management Decision*, 57(3), 741–764. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0707>
- Manik, S., & Megawati, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124. <https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2111>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020a). 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>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020b). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Pada, K., Bank, P. T., Persero, M., Manado, T. B. K., Mandiri, B., & Tbk, P. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18759>
- Sekaran, U, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: a skill-building approach* (Seventh Ed
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sherman, S., Hadar, I., & Luria, G. (2018). Leveraging organizational climate theory for understanding industry-academia collaboration. *Information and Software Technology*, 98, 148–160. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2017.12.006>

- Slåtten, T., Lien, G., Horn, C. M. F., & Pedersen, E. (2019). The links between psychological capital, social capital, and work-related performance—A study of service sales representatives. *Total Quality Management and Business Excellence*, 30(sup1), S195–S209. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665845>
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm.v5i02.1947>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta).
- Suseno, Y., Standing, C., Gengatharen, D., & Nguyen, D. (2020). Innovative work behaviour in the public sector: The roles of task characteristics, social support, and proactivity. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 41–59. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12378>
- Supriyanto, A. S. (2019). Obtaining factors affecting innovative work behavior (IWB) of a local bank employees under Islamic leadership: Application of partial least squares regression method. *Industrial Engineering and Management Systems*, 18(3), 417–425. <https://doi.org/10.7232/iems.2019.18.3.417>
- Weiss, M., Razinskas, S., Backmann, J., & Hoegl, M. (2018). Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study. *Leadership Quarterly*, 29(2), 309–321. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.007>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632
- Zhou, W., & Velamuri, V. K. (2018). Key contextual success factors for employee innovative behavior: A study in a foreign manufacturing subsidiary in China. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1471770>