

Pengaruh Peran Core Self-Evaluation Dan Empowering Leadership Terhadap Employee Creativity Melalui Knowledge Sharing (Studi Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang)

Dini Fahriati

Universitas PGRI Semarang
Email: dinifahri24@gmail.com

Rauly Sijabat

Universitas PGRI Semarang
Email: raulysijabat@upgris.ac.id

Rita Meiriyanti

Universitas PGRI Semarang
Email: ritameiriyanti@upgris.ac.id

Korespondensi Penulis : dinifahri24@gmail.com*

Abstract. This research examines the employees of UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. This research aims to determine the influence of the role of core self-evaluation and empowering leadership on employee creativity through knowledge sharing. The research method in this research is a quantitative research method. The population in this study were all employees with a total of 95 employees who worked at UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang, while the sample in this study was 95 respondents. Determining the sample size used a non-probability sampling technique because the population was relatively small, so the technique taken was saturated sampling (census). Data analysis in this research used the SmartPLS version 3 program. The data analysis technique used was the Structural Equation Modeling (SEM) equation model. The results of the analysis and discussion show that the quality perception variable influences Core Self-Evaluation and influences Employee Creativity, Empowering Leadership influences Employee Creativity, Core Self-Evaluation influences Knowledge Sharing, Empowering Leadership influences Knowledge Sharing, Knowledge sharing influences Employee Creativity, Core Self-Evaluation has an effect on Employee Creativity, partially mediated by Knowledge sharing, and Empowering Leadership has an effect on Employee Creativity in Employees of UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang, which is partially mediated by Knowledge sharing.

Keywords: Core Self-Evaluation, Empowering Leadership, Employee Creativity, Knowledge Sharing

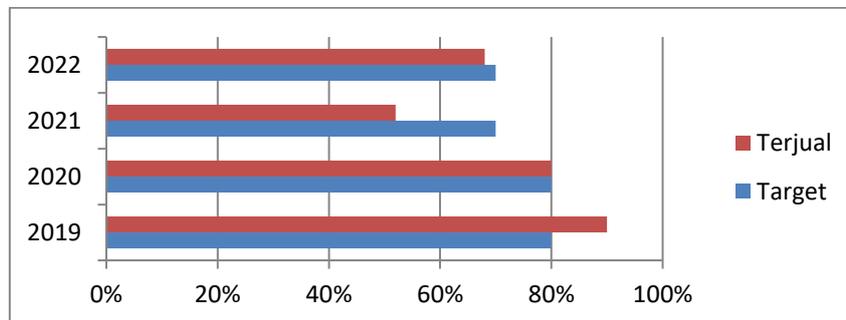
Abstrak. Penelitian ini meneliti pada Karyawan Ukm Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Peran Core Self-Evaluation Dan Empowering Leadership Terhadap Employee Creativity Melalui Knowledge Sharing. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 95 karyawan yang bekerja di UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 95 responden. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode teknik non probability sampling karena jumlah populasi relatif sedikit maka teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS versi 3. Teknik analisis data yang digunakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel persepsi kualitas berpengaruh terhadap Core Self-Evaluation berpengaruh terhadap Employee Creativity, Empowering Leadership berpengaruh terhadap Employee Creativity, Core Self-Evaluation berpengaruh terhadap Knowledge Sharing, Empowering Leadership berpengaruh terhadap Knowledge Sharing, Knowledge sharing berpengaruh terhadap Employee Creativity, Core Self-Evaluation berpengaruh terhadap Employee Creativity dimediasi secara partial oleh Knowledge sharing, dan Empowering Leadership berpengaruh terhadap Employee Creativity Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang yang dimediasi secara partial oleh Knowledge sharing.

Kata Kunci: Core Self-Evaluation, Empowering Leadership, Employee Creativity, Knowledge Sharing

PENDAHULUAN

Saat ini kondisi persaingan dalam perusahaan sangatlah tinggi, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu menyediakan berbagai cara untuk dapat terus perkembangan dan untuk meningkatkan daya saingnya pada era globalisasi. Oleh karena itu, salah satu cara yang terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk pada segi kreativitas karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kreativitas karyawan yang mampu melakukan strategi perusahaan dengan baik (Sanny et al., 2013). Industri UKM kerajinan tangan merupakan salah satu jenis industri dalam sektor industri kreatif. Sehingga, pemerintah sangat memperhatikan perkembangan dari industri kreatif. Pemerintah pusat dan daerah diharapkan memfasilitasi serta mengembangkan kreativitas dan inovasi masyarakat (Dewi & Supartha, 2019). Berdasarkan hasil prasurvei pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang terdapat permasalahan dalam pelaksanaannya, permasalahan tersebut adalah karyawan minim kesadaran diri akan pentingnya kreatifitas kerja karyawan untuk meningkatkan produk penjualan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Penjualan Batik UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang periode 2019-2022



Sumber : UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang (2023)

Berdasarkan hasil data penjualan batik di UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang dari tahun 2019-2022 mengalami penurunan dan tidak mencapai target. Data penjualan paling merosot di tahun 2021 hanya terjual 52% jauh dari target 70%. Berdasarkan data wawancara dengan pemilik UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang merasa terdapat beberapa sebab yang dimana penjualan berkurang yaitu motif batik yang pilihannya sedikit, kurang inovasi dari batik-batik moderen. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengathui dan menganalisis Pengaruh Peran *Core Self-Evaluation* Dan *Empowering Leadership* Terhadap *Employee*

Creativity Melalui Knowledge Sharing (Studi Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang).

LANDASAN TEORI

Pengaruh Peran *Core Self-Evaluation* terhadap *Employee Creativity*

Menurut, Judge et al., (2005) *Core Self-Evaluation* memungkinkan karyawan untuk mendekati aspek positif dari bekerja dan untuk mencari hasil yang positif. Proses ini melibatkan kognisi dan persepsi tentang pekerjaan seseorang, penilaian atau estimasi tentang bagaimana hal-hal lain berhubungan dengan diri sendiri, serta pengembangan cara seseorang melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Chang et al., 2012). Dengan demikian, orang dengan *Core Self-Evaluation* tinggi dapat melakukannya secara efektif melakukan penilaian diri dan cepat fokus pada yang penting masalah. Selain itu, mereka dapat memicu proses pengaturan diri dan mempertahankan fokus eksternal mereka pada kinerja, dengan memperhatikan orang-orang yang menilai mereka secara positif (Zhang et al., 2014).

H1 : Peran *Core Self-Evaluation* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employee Creativity*

Berdasarkan Spreitzer (1995), *Empowering leadership* merupakan motivator yang membantu atasan memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku spesifik karyawan yang pada akhirnya menghasilkan kreatifitas masing-masing pekerja. Karena jenis kepemimpinan ini bertujuan untuk memberikan lebih banyak wewenang, tanggung jawab, dan kekuasaan pengambilan keputusan kepada bawahan, mereka “lebih bersedia melakukan upaya ekstra inovasi dan menunjukkan keinginan yang lebih besar untuk terlibat dalam aktivitas kreatif” (Chow, 2016). Pada tren yang sangat baru dalam penelitian sebenarnya untuk mengintegrasikan teori pemberdayaan dan kreativitas (Zhang et al., 2000).

H2 : *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*.

Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing adalah inisiatif pribadi untuk membagikan milik seseorang informasi sendiri, keterampilan, dan keahlian dengan orang lain (Lu et al., 2006). Seperti yang disarankan oleh Wang & Noe, (2010), diproses berbagi pengetahuan, perspektif yang tidak konsisten mungkin terjadi. Ketidakkonsistenan ini mungkin tidak hanya mengungkapkan kesalahan yang dilakukan oleh pemberi atau penerima ilmu, tetapi juga dapat menciptakan ketidaksepakatan dan konflik, yang jika tidak ditangani dengan baik, dapat merusak hubungan sosial di antara mereka. Saat mengevaluasi keputusan apakah akan terlibat atau tidak perilaku berbagi pengetahuan, individu *Core Self-Evaluation* tinggi, terdorong oleh sikap pendekatan

mereka yang kuat dan penghindaran yang lemah, lebih memperhatikan sisi positif dari *Knowledge Sharing* dan kurang memperhatikan sisi negatifnya. Bagi mereka, manfaat dari *Knowledge Sharing* seperti menjadi lebih menonjol dan mereka pilihan lebih didorong oleh manfaat yang terkait dengan berbagi pengetahuan daripada biaya terkait. Akibatnya, individu dengan tingkat *Core Self-Evaluation* tinggi lebih mungkin untuk berbagi pengetahuan mereka (Kankanhalli et al., 2005).

**H3 : Peran *Core Self-Evaluation* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*
Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Knowledge Sharing***

House & Dessler, (1974) mendefinisikan dukungan pemimpin (dukungan menjadi salah satu aspek dari *Empowering Leadership*) sebagai seseorang yang memberikan bimbingan kepada pengikut, memperlakukan mereka dengan adil, dan mengakui input mereka sebagai sesuatu yang berharga. Dengan demikian, anggota tim cenderung menerima pengakuan yang adil oleh memberdayakan pemimpin untuk kontribusi ide-ide mereka dan informasi, yang memotivasi mereka untuk *Knowledge Sharing* unik mereka satu sama lain. Begitu pula dengan pengambilan keputusan dan pembinaan secara partisipatif perilaku *Empowering Leadership* juga akan mendorong *Knowledge Sharing* dalam tim. Ketika sebuah model pemimpin dan terlibat dalam pengambilan keputusan partisipatif, ada lebih banyak peluang untuk tim anggota untuk berbagi ide-ide mereka (Locke et al., 1997)

**H4 : *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*
Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Creativity***

Sejalan dengan pernyataan Lin (2007) bahwa *knowledge sharing* dapat mempengaruhi peningkatan kreativitas serta inovasi karyawan terhadap pekerjaannya. *Knowledge sharing* dianggap mampu mendorong sumber daya pribadi dalam melakukan inovasi serta menciptakan ide-ide kreatif. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya *knowledge sharing* dalam mendukung adanya kreativitas serta ide baru untuk perkembangan inovasi terhadap pekerjaan yang akan bermanfaat bagi organisasi. *Knowledge sharing* didefinisikan sebagai pemahaman bersama dalam penyediaan akses informasi bagi para karyawan (Javadi et al., 2012). Proses saling bertukar pengetahuan antar sesama individu untuk memperoleh pengetahuan baru termasuk dalam bagian dari *knowledge sharing* (Pramono & Susanty, 2016). *Knowledge sharing* juga berkaitan dengan adanya pengetahuan dalam organisasi yang dianggap mampu dalam mendorong hadirnya inovasi (Javadi et al., 2012).

H5 : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

Pengaruh Peran *Core Self-Evaluation* terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

Creativity adalah generasi baru yang disengaja dan berguna ide untuk produk, proses, dan prosedur (Amabile, 1988). Melalui komunikasi pandangan dan pertukaran informasi, pengetahuan berbagi memungkinkan pembagi pengetahuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilannya (Perry-Smith & Shalley, 2003), yang merupakan prasyarat yang diperlukan untuk menghasilkan ide-ide kreatif (Amabile, 1988). Zhang et al., (2020) menggabungkan argumen sebelumnya, dan menyarankan *Knowledge Sharing* memediasi hubungan antara *Core Self-Evaluation* dan *Employee Creativity*. Artinya, individu dengan *Core Self-Evaluation* tinggi lebih banyak cenderung untuk berbagi pengetahuan mereka dengan orang lain karena mereka lebih sensitif terhadap manfaat atas biaya berbagi pengetahuan. Dengan melakukan itu, mereka lebih cenderung menghasilkan ide yang berguna.

H6 : Peran *Core Self-Evaluation* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*.

Menurut Arnold et al., (2000), perilaku pembinaan dari memberdayakan pemimpin termasuk *Empowering Leadership* mendorong tim anggota untuk memecahkan masalah bersama, sehingga memberi mereka kesempatan untuk *Knowledge Sharing*. Jadi, untuk semua alasan di atas, memang begitu sangat mungkin bahwa *Empowering Leadership* akan mempromosikan *Knowledge Sharing*. Berdasarkan Spreitzer (1995), *Empowering leadership* merupakan motivator yang membantu atasan memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku spesifik karyawan yang pada akhirnya menghasilkan kreatifitas masing-masing pekerja. Sejalan dengan pernyataan Lin (2007) bahwa *knowledge sharing* dapat mempengaruhi peningkatan kreativitas serta inovasi karyawan terhadap pekerjaannya. *Knowledge sharing* dianggap mampu mendorong sumber daya pribadi dalam melakukan inovasi serta menciptakan ide-ide kreatif.

H7 : Peran *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

METODE PENELITIAN

Berdasarkan eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang artinya penelitian sebab akibat yang menunjukkan adanya pengaruh variabel independen terhadap dependen dan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angka- angka dari analisis statistik (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 95 karyawan yang bekerja di UKM Batik

Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan dengan jumlah keseluruhan sampel 95 responden di UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program *SmartPLS* versi 3. Teknik analisis data yang digunakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas pengujian dalam analisis PLS-SEM dapat dikonfirmasi dengan nilai tegangan eksternal atau faktor tegangan dan nilai *average variance extraction* (AVE). Berikut tabel AVE untuk pengujian efikasi instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<i>Core Self-Evaluation</i>	0,668	Valid
<i>Employee Creativity</i>	0,701	Valid
<i>Empowering Leadership</i>	0,663	Valid
<i>Knowledge Sharing</i>	0,687	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari (0,5). Hal ini berarti data tersebut sudah memenuhi standar uji validitas.

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas dalam analisis PLS-SEM. Di bawah ini merupakan tabel *cronbach alpha* sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Core Self-Evaluation</i>	0,929	Reliabel
<i>Employee Creativity</i>	0,939	Reliabel
<i>Empowering Leadership</i>	0,943	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i>	0,949	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* > (0,7). Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.

Uji Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai *P-Value* yaitu melalui metode *bootsrapping*.

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *direct effect* digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung pada suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai *P-Value* < 0.05 maka hipotesis didukung dan jika nilai *P-Value* > 0.05 maka hipotesis dinyatakan tidak didukung. Pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan *bootsrapping*.

Tabel 3 Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistik	P Values	Kesimpulan
<i>Core Self-Evaluation -> Employee Creativity</i>	0,573	0,574	0,142	4,024	0,000	diterima
<i>Core Self-Evaluation -> Knowledge Sharing</i>	0,274	0,268	0,085	3,213	0,001	diterima
<i>Empowering Leadership -> Employee Creativity</i>	0,605	0,594	0,199	3,034	0,003	diterima
<i>Empowering Leadership -> Knowledge Sharing</i>	0,704	0,710	0,080	8,815	0,000	diterima
<i>Knowledge Sharing -> Employee Creativity</i>	0,701	0,687	0,245	2,864	0,004	diterima

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan pada tabe 4.12 nilai *P-Value* di atas menunjukkan bahwa hasil hipotesis sebagai berikut: Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa H1 variabel *Core Self-Evaluation* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$, dan nilai t statistiknya $4,024 > 1,98$, dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima. H2 *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,003 < 0,05$, dan nilai t statistiknya $3,034 > 1,98$, dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima. H3 variabel *Core Self-Evaluation* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,001 < 0,05$, dan nilai t statistiknya $3,213 > 1,98$, dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima. H4 variabel *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$, dan nilai t statistiknya $8,815 > 1,98$, dapat disimpulkan hipotesis 4 diterima. H5 variabel *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik

Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,004 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $2,864 > 1,98$, dapat disimpulkan hipotesis 5 diterima.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Uji pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel dengan melihat nilai *P-Value*. Jika nilai *P-Value* < 0.05 maka hipotesis didukung dan jika nilai *P-Value* > 0.05 maka hipotesis dinyatakan tidak didukung. Pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan *bootsrapping*.

Tabel 4 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistik	P Values	Kesimpulan
<i>Core Self-Evaluation -> Knowledge Sharing -> Employee Creativity</i>	0,192	0,186	0,095	2,034	0,042	diterima
<i>Empowering Leadership -> Knowledge Sharing -> Employee Creativity</i>	0,494	0,486	0,179	2,759	0,006	diterima

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.13 nilai *P-Value* di atas menunjukkan bahwa hasil hipotesis sebagai berikut: Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa H6 variabel *Core Self-Evaluation* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang yang dimediasi secara partial oleh *Knowledge sharing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,042 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $2,034 > 1,98$. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima. H7 variabel *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang yang dimediasi secara partial oleh *Knowledge sharing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,006 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $2,759 > 1,98$. Hal ini berarti bahwa pengujian ini menemukan bahwa ada efek mediasi pada *Empowering Leadership* terhadap *Employee Creativity* melalui *Knowledge sharing*. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka pembahasan lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Peran *Core Self-Evaluation* terhadap *Employee Creativity*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakaniibahwa ivariabel Core Self-Evaluation berpengaruh terhadap Employee Creativity Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Sehinggaidapat dijelaskan semakiniitinggi Core Self-Evaluationiimaka semakin tinggiiijuga Employee Creativity Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Core Self-Evaluation (CSE) adalah konsep dalam psikologi yang merujuk pada penilaian positif atau negatif yang individu berikan terhadap diri mereka sendiri secara keseluruhan. CSE mencakup pandangan seseorang tentang kemampuan diri, harga diri, otonomi, dan kontrol atas kehidupan mereka. Ketika CSE seseorang tinggi, mereka cenderung memiliki pandangan positif tentang diri mereka sendiri dan merasa mampu mengatasi tantangan dalam hidup. Karyawan dengan core self-evaluation yang tinggi juga cenderung lebih kompeten dalam bekerja. Faktor kepribadian seperti core self-evaluation dapat membantu individu untuk memiliki pemikiran yang inovatif dan kreatif, juga membantu dalam menghasilkan adanya ide-ide baru (Shalley & Gilson, 2004). Hal ini sejalan dengan penelitian Shamara & Etikariena, (2021) dan Wang et al., (2021) yang menjelaskan bahwa Core Self-Evaluation berpengaruh positif terhadap Employee Creativity.

2. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employee Creativity*

Berdasarkan penelitian yang ini telah dilakukan, alhasil pada penelitian ini menyatakan ini bahwa variabel Empowerin Leadership berpengaruh terhadap Employee Creativity Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi Empowering Leadershipiimaka semakin tinggiiijuga Employee Creativity Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Empowering Leadership memberikan karyawan otonomi dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki kontrol lebih atas bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, mereka merasa lebih berdaya untuk mencoba pendekatan baru dan berinovasi dalam menjalankan tugas mereka. Pemimpin yang memberdayakan akan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide-ide kreatif mereka. (Chow, 2016). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Nazarudin & Fikri, 2023) dan (Alfaris & Zakiy, 2021) yang menyatakan bahwa empowering leadership berpengaruh positif terhadap employee creativity.

3. Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Core Self-Evaluation* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi *Core Self-Evaluation* maka semakin tinggi juga *Knowledge Sharing* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Individu dengan CSE (*Core Self-Evaluation*) yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih besar. Mereka merasa yakin dengan pengetahuan dan kemampuan mereka. Kepercayaan diri ini dapat memotivasi mereka untuk lebih aktif berpartisipasi dalam *Knowledge Sharing*, karena mereka merasa yakin bahwa kontribusi mereka memiliki nilai. (Kankanhalli et al., 2005). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Zhang et al., (2020) dan Eniestama & Trisyuananda, (2022) yang menyatakan bahwa *Core Self-Evaluation* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*.

4. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi *Empowering Leadership* maka semakin tinggi juga *Knowledge Sharing* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Menurut Arnold et al., (2000), perilaku pembinaan dari memberdayakan pemimpin termasuk *Empowering Leadership* mendorong tim anggota untuk memecahkan masalah bersama, sehingga memberi mereka kesempatan untuk *Knowledge Sharing*. Jadi, untuk semua alasan di atas, memang begitu sangat mungkin bahwa *Empowering Leadership* akan mempromosikan *Knowledge Sharing*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Nazarudin & Fikri, (2023) dan Srivastava et al., (2006) yang menyatakan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*.

5. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Creativity*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi *Knowledge sharing* maka semakin tinggi juga *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang. *Knowledge Sharing* membantu karyawan untuk mendapatkan akses ke informasi dan pengetahuan yang mungkin tidak mereka miliki sebelumnya. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya *knowledge sharing* dalam mendukung adanya kreativitas serta ide baru untuk perkembangan inovasi terhadap pekerjaan yang akan bermanfaat bagi organisasi. *Knowledge sharing* didefinisikan sebagai pemahaman bersama

dalam penyediaan akses informasi bagi para karyawan (Javadi et al., 2012). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Eniestama & Trisyuananda, 2022) dan (Nazarudin & Fikri, 2023) yang menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap employee creativity.

6. Pengaruh Peran *Core Self-Evaluation* terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Core Self-Evaluation* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang yang dimediasi secara partial oleh *Knowledge sharing*. Hal ini berarti bahwa pengujian ini menemukan bahwa ada efek mediasi pada *Core Self-Evaluation* terhadap *Employee Creativity* melalui *Knowledge sharing*. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 merupakan partial mediation, artinya dengan melibatkan variabel mediator secara langsung maupun secara tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Karyawan dengan CSE yang tinggi cenderung lebih aktif dalam *Knowledge Sharing* karena mereka merasa percaya diri dalam berkontribusi dan berbagi pengetahuan mereka. *Knowledge Sharing* membuka akses ke berbagai pengetahuan, pandangan, dan pengalaman dari berbagai sumber, yang dapat merangsang pemikiran kreatif karyawan. Ketika karyawan secara aktif berpartisipasi dalam *Knowledge Sharing*, mereka memiliki peluang lebih besar untuk mengeksplorasi ide-ide baru, memeriksa pandangan yang berbeda, dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menciptakan solusi inovatif (Perry-Smith & Shalley, 2003), yang merupakan prasyarat yang diperlukan untuk menghasilkan ide-ide kreatif (Amabile, 1988). Hal ini sejalan dengan penelitian Zhang et al., (2020) dan Eniestama & Trisyuananda, (2022) yang menjelaskan bahwa *Core Self-Evaluation* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*.

7. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang yang dimediasi secara partial oleh *Knowledge sharing*. Hal ini berarti bahwa pengujian ini menemukan bahwa ada efek mediasi pada *Empowering Leadership* terhadap *Employee Creativity* melalui *Knowledge sharing*. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 merupakan partial mediation, artinya dengan melibatkan variabel mediator secara langsung maupun secara tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Ketika karyawan merasa didukung oleh

pemimpin mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam Knowledge Sharing, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mencoba ide-ide kreatif tanpa takut akan kritik atau penilaian negatif. Akibatnya, Employee Creativity dapat meningkat karena karyawan yang aktif berpartisipasi dalam Knowledge Sharing memiliki lebih banyak sumber daya dan dukungan yang mendukung kreativitas mereka. Empowering leadership merupakan motivator yang membantu atasan memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku spesifik karyawan yang pada akhirnya menghasilkan kreatifitas masing-masing pekerja. (Chow, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian Arshad et al., (2021) dan Joo et al., (2022) yang menjelaskan bahwa Empowering leadership berpengaruh positif terhadap Employee Creativity yang dimediasi oleh Knowledge Sharing.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel persepsi kualitas berpengaruh terhadap *Core Self-Evaluation* berpengaruh terhadap *Employee Creativity*, *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Creativity*, *Core Self-Evaluation* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*, *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*, *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap *Employee Creativity*, *Core Self-Evaluation* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* dimediasi secara partial oleh *Knowledge sharing*, dan *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan UKM Batik Lasem Sekar Mulyo, Rembang yang dimediasi secara partial oleh *Knowledge sharing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaris, B., & Zakiy, M. (2021). Affective Commitment As a Mediation Variables Effect of Empowering Leadership on Employee Creativity. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 7(2), 250. <https://doi.org/10.20473/jebis.v7i2.26685>
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123–167.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 249–269.
- Arshad, M., Yu, C. K., Qadir, A., Ahmad, W., & Xie, C. (2021). The moderating role of knowledge sharing and mediating role of employee creative self-efficacy on the association of empowering leadership and employee creativity. *International Journal of Management Practice*, 10, 660–681.

- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81–128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>
- Chow, I. H. S. (2016). The mechanism underlying the empowering leadership-creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 202–217.
- Dewi, W. I. A., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Pt. Aura Bali Craft. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1230. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p03>
- Eniestama, F. A., & Trisyuananda, D. (2022). Peran core self-evaluation terhadap employee creativity dimediasi knowledge sharing pada architectural employees. *Psychological Journal: Science and Practice*, 10(2), 85–90. <https://doi.org/10.22219/pjssp.v2i1.21417>
- House, R. J., & Dessler, G. (1974). The path goal theory of leadership: Some post hoc and a priori tests. *Contingency approaches to leadership*.
- Javadi, M. H. M., Zadeh, N. D., Zandi, M., & Yavarian, J. (2012). Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1), 210. 411. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i1.1675>
- Joo, B.-K., Yim, J.-H., Jin, Y. S., & Han, S. J. (2022). Empowering leadership and employee creativity: the mediating roles of work engagement and knowledge sharing. *European Journal of Training and Development*, 2.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: an empirical investigation. *MIS Quarterly*, 29, 113–143.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Locke, A. E., Alavi, M., & Wagner, J. (1997). Participation in decision making: An information exchange perspective. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 15, 293–331.
- Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006). Managerial knowledge sharing: The role of individual, interpersonal, and organizational factors. *Management and Organization Review*, 2, 15–41. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2006.00029.x>.
- Nazarudin, & Fikri, M. (2023). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kreativitas Karyawan dengan Knowledge Sharing dan Efikasi Diri Kreatif sebagai Variabel Mediasi. Universitas Jenderal Soederman.

- Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective. *Academy of Management Review*, 28, 89–106. <https://doi.org/10.5465/AMR.%0A2003.8925236>
- Pramono, B. K., & Susanty, A. I. (2016). The Influence of Personal Factors, Organizational Factors, and Technological Factors in The Use of CIM Toward Employees Knowledge Sharing in PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (PT. JTLJ). *Is clo*, 30(33), 459. <https://doi.org/10.2991/isclo-15.2016.8>
- Sanny, L., Beby Cahyani, R. A., & Andhika, Y. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). *Binus Business Review*, 4(1), 389–397. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1170>
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly*, 15(1), 33–53. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>
- Shamara, P. A. M., & Etikariena, A. (2021). Budaya Organisasi Pembelajaran sebagai Moderator Hubungan antara Core Self-Evaluation dengan Kreativitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 12(1), 103–116.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239–1251. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.23478718>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20, 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>.
- Wang, Z., Bu, X., & Cai, S. (2021). Core self-evaluation, individual intellectual capital and employee creativity. *Current Psychology*, 40(3), 1203–1217. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0046-x>
- Zhang, H., Kwan, H. K., Zhang, X., & Wu, L.-Z. (2014). High core self-evaluators maintain creativity: A motivational model of abusive supervision. *Journal of Management*, 40(4), 1151–1174.
- Zhang, S., Ke, X., Wang, X. H. F., & Liu, J. (2000). Empowering leadership and employee creativity: A dual-mechanism perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. doi:10.1111/joop.12219
- Zhang, Y., Sun, J. M. (James), Lin, C. H. (Veronica), & Ren, H. (2020). Linking Core Self-Evaluation to Creativity: the Roles of Knowledge Sharing and Work Meaningfulness. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 257–270. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9609-y>