

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti mengambil 5 tempat sebagai objek penelitian.

Adapun ke-5 tempat tersebut ialah:

1. BMT Bina Insanul Fikri (BMT BIF)

- a. Sejarah Singkat

BMT Bina Insanul Fikri merupakan lembaga keuangan mikro syariah dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. BMT BIF sendiri didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir yang notabene suku bunganya sangat besar. Kecenderungan dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna. Adanya keprihatinan yang mendorong niat pendiri untuk segera merealisasikan berdirinya BMT BIF. Pada akhirnya pada tanggal 11 Maret 1997 telah mendapatkan badan hokum no.159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997.

Pada dasarnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yakni Baitul Maal (usaha sosial) dan Bisnis (Baitul Tamwil). Usaha sosial tersebut bergerak pada penghimpunan dana Zakat, Infaq dan Sedekah. Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito

berjangka serta menyalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit kepada pengusaha kecil dengan system bagi hasil.

b. Visi dan Misi

**VISI**

“Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan ummat.”

**MISI**

- 1) Menerapkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat.
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
- 3) Mewujudkan kehidupan ummat yang islami.

2. BMT Surya Asa Artha (BMT SAA)

a. Sejarah Singkat

BMT Surya Asa Artha merupakan salah satu jaringan Muamalat Center Indonesia (MCI) yang terletak di Utara pasar Gamping Sleman Yogyakarta. BMT SAA sendiri sebelumnya bernama BMT Mitra Muamalah yang didirikan tanggal 9 Juli 2001 hingga sekarang. Perubahan nama tersebut dikarenakan adanya *marger* antara 3 BMT yaitu BMT dana Syariah Giwangan, BMT Mitra Muamalah dan BMT Surya Asa Artha. Adapun pendirian BMT ini didukung oleh para tokoh masyarakat, alim ulama, dan tokoh pemuda yang difasilitasi oleh lembaga Pengabdian Masyarakat Universitas Islam Indonesia (UII) sebagai tim manajemen.

BMT SAA adalah unit usaha dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah, yang mana diresmikan pada tanggal 2 Mei 2007 dengan badan hukum BH 10/KTPS/2007. BMT SAA terdiri dari dua lembaga yaitu *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. *Baitul Maal* merupakan lembaga yang menghimpun dana anggota dalam bentuk infaq, shadaqah dan hibah. Sedangkan *Baitul Tamwil* menghimpun dana dan menyalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada anggota. Operasional BMT SAA didampingi oleh manajemen Muamalat Center Indonesia (MCI).

b. Visi dan Misi

**VISI**

- 1) Mewujudkan lembaga ekonomi yang sehat, tangguh, mandiri, dan professional dalam nilai rahmatan lil alamin.
- 2) Memberikan pelayanan kepada para anggota yang bertujuan untuk kebutuhan produktif dan amanah dengan system layanann cepat, layak dan tepat sasaran.
- 3) Mengusahakan pemupukan modal yang berasal dari simpanan anggota dengan system syariah dan dengan misis BMT yang lain tidak bertentangan.
- 4) Meningkatkan kualitas ibadah anggota BMT sehingga mampu berperan sebagai hamba Allah SWT yang kaffar.

**MISI**

- 1) Memberikan layanan terbaik dan kesejahteraan untuk anggota.

- 2) Menerapkan prinsip syariah dalam kegiatan perekonomian dengan memperdayakan pengusaha kecil serta membina kepedulian anggota kepada dhuafa.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan pada anggotanya.
- 4) Menciptakan sumber pembiayaan serta menyediakan modal bagi para anggota dengan prinsip syariah.
- 5) Membantu meringankan umat dengan memberikan pelayanan, informasi komunikasi, dan edukasi.

## 2. KSPPS Bina Warga Sejahtera Yogyakarta

### a. Sejarah Singkat

Berdirinya KJKS BMT Bina Warga Sejahtera adalah cetusan dari paguyuban Bina Warga yang aktivitasnya terdiri dari pengobatan alternative milik KH. Ummarul Yahya Al Faruk, yang berlokasi di Bathok Bolu Sambiroto Purwomartani Kalasan Sleman serta aktivitas koperasi konvensional di daerah Wonosobo dan Jawa Timur. Berdirinya BMT ini untuk memenuhi pelayanan simpan pinjam yang berbasis syariah terhadap masyarakat daerah sekitarnya.

KSPPS Bina Warga Sejahtera mulai beroperasi pada tanggal 7 Februari 2013 dengan ketua pengurus Bapak Tugiran BA selaku lurah desa Purwomartani Kalasan Sleman. KSPPS Bina Warga Sejahtera resmi berbadan hukum BH:116/BH/XV.4/KAB.SLM/II/2015. KSPPS Bina Warga Sejahtera adalah badan usaha yang berdasarkan kekeluargaan dan kegotongroyongan yang bertujuan memajukan

kesejahteraan anggota dan lapisan masyarakat yang berpedoman pada prinsip syariah.

b. Visi dan Misi

**VISI**

“Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam pemberdayaan ummat.”

**MISI**

- 1) Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
- 3) Mewujudkan kehidupan umat Islam.

3. BMT Prosumen Amanah Mandiri (BMT PAM)

a. Sejarah Singkat

BMT PAM adalah lembaga keuangan mikro syariah yang didirikan oleh para pegiat ekonomi yang peduli terhadap perkembangan ekonomi umat. BMT PAM merupakan lembaga simpan pinjam dengan menggunakan pola syariah didalam operasionalnya. Selain sebagai *Baitul Maal*, BMT PAM juga menerima dan menyalurkan dana zakat, infaq, dan shadaqah dari shahibul maal untuk disalurkan kepada pihak yang membutuhkan. BMT PAM sendiri didirikan dengan akta notaris Wahyu Wiryono, SH pada tanggal 4 Juni 2008 dengan pengesahan badan hukum pemerintah Provinsi DI Yogyakarta, nomor: 08/BH/KPS/V/2009 tanggal 5 Mei 2009.

b. Visi dan Misi

**VISI**

“Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang Memberdayakan.”

**MISI**

- 1) Membangun lembaga keuangan syariah yang sehat dan dikelola dengan professional.
- 2) Bersinergi dengan jejaring untuk mendukung pemberdayaan anggota dan masyarakat.
- 3) Berkontribusi dalam kemandirian ekonomi anggota dan masyarakat.
- 4) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan syariah.

4. BMT Batik Mataram

a. Sejarah Singkat

BMT Batik Mataram Yogyakarta merupakan unit jasa keuangan syariah dari koperasi Batik Mataram yang pengelolaannya dilakukan secara otonom. Merupakan sebuah badan usaha yang mengelola dengan asas kekeluargaan dan kegotongroyongan yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota dan lapisan masyarakat yang berpedoman pada prinsip syariah. Operational BMT Batik Mataram berlandaskan pada prinsip syariah yang bernaung dibawah UU koperasi yang didasarkan oleh asas kekeluargaan dan kegotongroyongan serta didampingi oleh Manajemen Muamalat Center Indonesia (MCI).

BMT Batik Mataram beropersi pertama kali pada tanggal 5 April 2009 yang merupakan hasil kerjasama antara koperasi Batik Mataram yang diwakili oleh bapak H.M. Sidjri Daim selaku penanggungjawab dan Manajemen Muamalat Center Indonesia (MCI) yang diwakilkan oleh Direktur Utama bapak Toto Suparwoto. BMT Batik Mataram masih bernaung pada badan hukum koperasi Batik Mataram karena masih merupakan salah satu unit usaha koperasi Batik Mataram dengan badan hukum No.491/BH/12-67 pada tanggal 27 November 2009

b. Visi dan Misi

**VISI**

“Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang sehat, tangguh dan mandiri dengan nilai-nilai rahmatan lil alamin.”

**MISI**

“Memberikan pelayanan terbaik dalam koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah dengan menerapkan nilai-nilai syariah untuk mewujudkan kesejahteraan bersama dalam kehidupan ummat yang islami.”

**B. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Penyebaran kuesioner telah dilakukan oleh peneliti dengan memberikan kepada karyawan maupun manager yang tersebar di 5 BMT yang telah disebarkan pada tanggal 12 November 2018 hingga 4 Desember 2018. Kuesioner terdiri dari 67 pernyataan yang mewakili empat variabel dalam

penelitian ini. Sebanyak 12 pernyataan konstruk pengukur variabel pemberdayaan psikologis, 11 pernyataan mengukur *locus of control internal*, 38 pernyataan mengukur kepemimpinan pemberdayaan, dan 6 pernyataan mengukur kreativitas karyawan. Dalam penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner sebanyak 53, namun data yang dapat diolah 50 kuesioner, karena beberapa data yang telah diisi tidak lengkap.

### C. Identitas Responden

Responden pada penelitian ini berasal dari lembaga keuangan syariah mikro, yang mana semua responden merupakan karyawan-karyawan maupun manager di lima BMT yang ada di Yogyakarta. Terdapat 6 pernyataan identitas responden yang ada dalam penelitian ini meliputi; jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan pendapatan perbulan. Data responden diolah dengan menggunakan *software* SPSS. Secara rincinya penulis sajikan dalam tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Karyawan di 5 BMT di Yogyakarta**

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	22	44%
Wanita	28	56%
Umur		
20-25 tahun	10	20%
26-31 tahun	18	36%
32-37 tahun	12	24%
Diatas 37 tahun	10	20%
Posisi Pekerjaan		
Manager	3	6%

Teller	8	16%
Costumer Service	8	16%
Marketing	20	40%
Account Officer	4	8%
Lainnya	7	14%
Lama Bekerja		
Dibawah 1 tahun	2	4%
1-2 tahun	17	34%
2-4 tahun	15	30%
Diatas 5 tahun	16	32%
Pendidikan Terakhir		
SMA	4	4%
Diploma/S1	46	92%
S2	2	4%

Sumber: Data Kuesioner yang diolah (2019)

#### D. Uji Instrumen

Uji ini dilakukan agar mengetahui apakah dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria *valid* maupun *reliable*. Pada uji validitas ini diukur dengan menggunakan alat SPSS 16, yang mana apabila hasilnya lebih kecil dari 0,05 maka item tersebut dikatakan valid. Berikut hasil pengujiannya:

##### 1. Uji Validitas

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pada Karyawan di 5 BMT di Yogyakarta**

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
	Pernyataan			
Pemberdayaan Psikologis	n			
	PPS 1	0,394	0,005	VALID
	PPS 2	0,415	0,003	VALID
	PPS 3	0,436	0,002	VALID
	PPS 4	0,415	0,003	VALID
	PPS 5	0,391	0,005	VALID

	PPS 6	0,584	0,000	VALID
	PPS 7	0,653	0,000	VALID
	PPS 8	0,747	0,000	VALID
	PPS 9	0,600	0,000	VALID
	PPS 10	0,788	0,000	VALID
	PPS 11	0,826	0,000	VALID
	PPS 12	0,764	0,000	VALID
	LOC 1	0,383	0,006	VALID
	LOC 2	0,407	0,003	VALID
	LOC 3	0,593	0,000	VALID
	LOC 4	0,638	0,000	VALID
Locus of	LOC 5	0,713	0,000	VALID
Control	LOC 6	0,570	0,000	VALID
Internal	LOC 7	0,761	0,000	VALID
	LOC 8	0,428	0,002	VALID
	LOC 9	0,723	0,000	VALID
	LOC 10	0,578	0,000	VALID
	LOC 11	0,733	0,000	VALID
	KP 1	0,382	0,006	VALID
	KP 2	0,547	0,000	VALID
	KP 3	0,402	0,004	VALID
	KP 4	0,536	0,000	VALID
	KP 5	0,599	0,000	VALID
	KP 6	0,599	0,000	VALID
	KP 7	0,589	0,000	VALID
	KP 8	0,606	0,000	VALID
	KP 9	0,359	0,010	VALID
	KP 10	0,470	0,001	VALID
Kepemimpinan	KP 11	0,502	0,000	VALID
Pemberdayaan	KP 12	0,421	0,002	VALID
	KP 13	0,378	0,007	VALID
	KP 14	0,531	0,000	VALID
	KP 15	0,475	0,000	VALID
	KP 16	0,675	0,000	VALID
	KP 17	0,659	0,000	VALID
	KP 18	0,466	0,001	VALID
	KP 19	0,593	0,000	VALID
	KP 20	0,589	0,000	VALID
	KP 21	0,403	0,004	VALID
	KP 22	0,482	0,000	VALID

	KP 23	0,493	0,000	VALID
	KP 24	0,611	0,000	VALID
	KP 25	0,659	0,000	VALID
	KP 26	0,626	0,000	VALID
	KP 27	0,664	0,000	VALID
	KP 28	0,647	0,000	VALID
	KP 29	0,358	0,011	VALID
	KP 30	0,666	0,000	VALID
	KP 31	0,456	0,000	VALID
	KP 32	0,580	0,000	VALID
	KP 33	0,581	0,000	VALID
	KP 34	0,480	0,000	VALID
	KP 35	0,533	0,000	VALID
	KP 36	0,447	0,001	VALID
	KP 37	0,675	0,000	VALID
	KP 38	0,572	0,000	VALID
	KRE 1	0,838	0,000	VALID
	KRE 2	0,818	0,000	VALID
Kreativitas	KRE 3	0,846	0,000	VALID
Karyawan	KRE 4	0,876	0,000	VALID
	KRE 5	0,923	0,000	VALID
	KRE 6	0,926	0,000	VALID

*Sumber: Data Primer yang diolah (2019)*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dengan jumlah total 65 menunjukkan bahwa indikator-indikator yang diterapkan dalam mengukur variabel pemberdayaan psikologis, *locus of control* internal, kepemimpinan pemberdayaan dan kreativitas karyawan yang digunakan pada penelitian ini mempunyai taraf signifikan yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti semua pernyataan telah diterapkan dinyatakan valid, karena dilihat juga dari nilai R hitung yang mana lebih besar dari R tabel. Nilai R tabel itu sendiri pada penelitian ini adalah 0,279.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk melihat apakah semua variabel sudah reliabel atau tidak. Untuk mengukur uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) melalui bantuan dari program SPSS 16. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini  $>0,07$ . Berikut hasil pengujiannya

**Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Pada Karyawan di 5 BMT di Yogyakarta**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0,839	Reliabel
Locus of Control Internal	0,803	Reliabel
Kepemimpinan Pemberdayaan	0,931	Reliabel
Kreativitas Karyawan	0,936	Reliabel

*Sumber: Data Primer yang diolah (2019)*

Berdasarkan hasil tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan hasil dari *Cronbach's Alpha* semua varibael  $\geq 0,700$ . Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat reliabel yang tinggi untuk instrument pemberdayaan psikologis, *locus of control internal*, kepemimpinan pemberdayaan dan juga kreativitas karyawan. Dapat diartikan bahwa instrumen penelitian tersebut telah memenuhi syarat sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (Ghozali, 2011). Jika nilai *tolerance*  $>0,10$  maka tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang di uji, dan jika nilai *tolerance*  $<0,10$  maka terjadi Multikolonieritas terhadap data yang di uji. Jika nilai VIF  $<10$  maka tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang di uji, dan jika nilai VIF  $>10$  maka terjadi Multikorelasi terhadap data yang di uji. Ringkasan dari hasil Uji Multikolonieritas dengan menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis (X1)	0,818	1.222	Tidak terjadi Multikolonieritas
Locus of Control Internal (X2)	0,888	1.126	Tidak terjadi Multikolonieritas
Kepemimpinan Pemberdayaan (X3)	0,880	1.137	Tidak terjadi Multikolonieritas

*Sumber: Data Primer yang diolah (2019)*

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4 diatas dapat kita ketahui bahwa nilai *Tolerance* ketiga variabel diatas itu  $>0,10$  dan juga nilai VIF ketiga variabel diatas  $<10$ , maka dapat disimpulkan bahwasanya hasil dari ketiga variabel tersebut tidak terjadi Multikolonieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas yang akan digunakan adalah Uji Glejser dengan cara mengkorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitas memiliki nilai  $\text{sig } \alpha > 0,05$  maka model tidak mengalami heterokedastisitas. Ringkasan dari hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis (X1)	0,703	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Locus of Control Internal (X2)	0,062	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepemimpinan Pemberdayaan (X3)	0,309	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

*Sumber: Data Primer yang diolah (2019)*

Berdasarkan dari data tabel 4.5 diatas dapat kita ketahui bahwa nilai signifikan semua variabel diatas itu  $>0,05$ , yang mana bisa kita simpulkan bahwa semua variabel pada tabel diatas itu tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Normalitas

Model regresi yang baik itu adalah ketika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam melakukan uji normalitas ini akan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yang mana nantinya apabila hasil outputnya itu  $\geq 0,05$  maka nilai residual berdistribusi

normal. Jika distribusinya tidak normal maka uji statistic menjadi tidak valid. Ringkasan dari hasil Uji Normalitas dengan menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38737397
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.158
	Negative	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		1.266
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber: Data Primer yang diolah (2019)*

Berdasarkan dari data tabel 4.6 diatas dapat kita ketahui bahwa nilai signifikan uji normalitas diatas ialah 0,081 yang mana angka tersebut  $>0,05$  dan bisa disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

## F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah adanya keterikatan antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen). Pada pengujian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda yang mana analisis ini bisa digunakan apabila telah terbebas dari uji asumsi klasik. Analisis regresi berganda setidaknya nanti akan mendapatkan 3 hasil,

yaitu Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t), Uji signifikan Simultan (Uji-F), dan juga Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Hasil pada pengujian ini akan diolah dengan bantuan aplikasi SPSS untuk mengetahui apakah ada keterikatan atau tidak. Berikut adalah hasil dari pengujiannya:

#### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan bahwa apakah variabel pemberdayaan psikologis, *locus of control internal*, dan kepemimpinan karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kreativitas karyawan. Pada hasil analisis yang telah dilakukan menjelaskan bahwa variabel pemberdayaan psikologis, *locus of control internal* dan kepemimpinan pemberdayaan memiliki nilai F sebesar 11,411 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap variabel dependen.

Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7 Ringkasan Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.842	3	69.281	11.411	.000 <sup>a</sup>
	Residual	279.278	46	6.071		
	Total	487.120	49			

a. Predictors: (Constant), totalkp, totalloc, totalpps

b. Dependent Variable: totalkre

*Sumber: Data Primer yang diolah (2019)*

## 2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

**Tabel 4. 8 Ringkasan Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.966	6.558		-1.520	.135
	Totalpps	.186	.077	.298	2.417	.020
	Totalloc	.277	.094	.350	2.957	.005
	Totalkp	.079	.038	.251	2.113	.040

a. Dependent Variable: totalkre

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji t seperti pada tabel 4.8 , maka hasil uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama: Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan. Hasil perhitungan pada analisis tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikan X1 terhadap Y ialah sebesar  $0,020 < 0,05$  atau pada tingkat signifikan 5% dan nilai t hitung pada tabel diatas ialah  $2.417 > 2.014$ . Sehingga bisa kita simpulkan bahwa hipotesis pertama didukung.

Hipotesis Kedua: *Locus of Control Internal* berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan. Hasil perhitungan pada analisis tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikan X2 terhadap Y ialah sebesar  $0,005 < 0,05$  atau pada tingkat signifikan 5% dan nilai t hitung pada tabel diatas

ialah  $2.957 > 2.014$ . Sehingga bisa kita simpulkan bahwa hipotesis kedua didukung.

Hipotesis Ketiga: Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan. Hasil perhitungan pada analisis tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikan  $X^2$  terhadap Y ialah sebesar  $0,040 < 0,05$  atau pada tingkat 5% dan nilai t hitung pada tabel diatas ialah  $2.113 > 2.014$ . Sehingga bisa kita simpulkan bahwa hipotesis ketiga didukung.

Dari hasil uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa Pemberdayaan Psikologis, *Locus of Control Internal*, dan Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kreativitas Karyawan semuanya didukung. Rangkuman hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis**

	Pernyataan Hipotesis	Keterangan
H1	Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan	Didukung
H2	<i>Locus of Control Internal</i> berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan	Didukung
H3	Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan	Didukung

*Sumber: Data primer, diolah 2019*

### 3. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan SPSS. Adapun hasil koefisien pada penelitian ini sebesar 0,427 yang mana dapat dikatakan pemberdayaan psikologis, *locus of control internal* dan kepemimpinan karyawan dapat menjelaskan kreativitas karyawan sebesar 42,7% dan sisanya yaitu sebesar 57,3% itu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini berikut hasil dari analisis uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.10 dibawah ini:

**Tabel 4.10 Ringkasan Hasil R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.389	2.464

a. Predictors: (Constant), totalkp, totalloc, totalpps

b. Dependent Variable: totalkre

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

### G. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari uji yang telah peneliti analisis menggunakan regresi berganda dengan aplikasi SPSS ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pemberdayaan psikologis, *locus of control internal* dan kepemimpinan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan dengan tingkat signifikansi yang sama sebesar 5%.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan dukungan penuh terhadap hipotesis yang peneliti bangun, diantaranya sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan yang mana menunjukkan  $t$  sebesar 2,417 dengan nilai signifikan sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Artinya seorang karyawan yang memiliki keyakinan tinggi dalam dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan serta didukung oleh lingkungan yang baik, akan memberikan kontribusi yang baik serta menghasilkan pekerjaan yang baik pula sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Adanya inisiatif yang tinggi bagi seorang karyawan akan menjadi salah satu faktor penting yang akan menghasilkan kreativitas bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Utami (2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan proses kreatif, yang mana proses keterikatan kreatif ini berpengaruh positif dengan kreativitas karyawan. Hasil hipotesis ini secara tidak langsung sejalan dengan teori utama yaitu teori motivasi kategori Y yakni seorang karyawan membutuhkan adanya dorongan dasar yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu. Dorongan yang dimaksud dalam teori motivasi kaitannya dengan pemberdayaan psikologis ialah keyakinan seorang individu dalam mengolah akal sehatnya dalam menyelesaikan

pekerjaan secara maksimal, yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karyawan lebih memandang pekerjaannya sebagai tantangan sehingga memunculkan ide-ide serta cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa *locus of control internal* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan yang mana menunjukkan t sebesar 2,957 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Tidak banyak penelitian yang meneliti tentang *locus of control internal* yang berkaitan dengan kreativitas karyawan, akan tetapi terdapat beberapa penelitian yang hasilnya mendekati dengan penelitian ini. Contohnya dalam penelitian Tillman (2010) yang menyatakan bahwa orang dengan *locus of control internal* lebih termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan serta mengalami kepuasan kerja yang lebih besar. Hal tersebut yang akan membuat seorang karyawan lebih bisa mengeluarkan ide-ide kreatif atau inisiatif sendiri sehingga membuat kreativitas karyawan itu semakin meningkat. Penelitian lain yang juga mendekati dikemukakan oleh Ariyanti (2017) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi *locus of control* seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang akan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan di suatu perusahaan. Artinya semakin tinggi seorang karyawan itu memiliki *locus of control internal* maka semakin meningkat pula kreativitas karyawan tersebut. Seperti halnya hipotesis pertama, teori motivasi X dan Y juga dapat

diterapkan untuk hasil hipotesis kedua, dimana dengan adanya motivasi diri kreatifitas karyawan akan berkembang dengan sendirinya karena karyawan tersebut memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah yang dibangun atas dasar pengendalian diri yang tinggi.

3. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan yang mana menunjukkan  $t$  sebesar 2,113 dengan nilai signifikan sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila seorang karyawan diberdayakan dalam suatu pekerjaan yang mana seorang pemimpin itu lebih memberikan keluasan dalam pekerjaannya atau bisa dikatakan seorang pemimpin itu mempercayai karyawannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai, maka akan membuat seorang karyawan itu mengeluarkan kemampuannya (berinisiatif). Semakin tinggi kesadaran karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan maka akan muncul hal-hal baru atau cara dengan sendirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Sama halnya dengan *locus of control*, tidak banyak pula penelitian yang meneliti tentang kepemimpinan pemberdayaan yang berkaitan dengan kreativitas karyawan, akan tetapi ada beberapa penelitian yang mendekati hasil dari penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi (2017) menjelaskan bahwa semakin tinggi peran seorang pemimpin dalam mempraktikkan pemberdayaan psikologis dalam organisasi maka akan semakin tinggi pula kreativitas yang dimunculkan oleh

seorang karyawan. Sama halnya yang terdapat pada kedua hipotesis di atas, pada hipotesis ini peran teori motivasi Y sangat terlihat dari para pekerja yang terus berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa adanya arahan atau suruhan, hal tersebut yang membuat para karyawan akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karenanya para pekerja akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang yang menduduki jabatan itu.