

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* DAN KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN

Muhammad Amin Rais dan Muhammad Zakiy

Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183.

amin_rais8@yahoo.com

Zakiy_ishak@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah pemberdayaan psikologis, *locus of control internal*, dan kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Adapun penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 50 orang karyawan yang bekerja di 5 BMT yang ada di Yogyakarta. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, artinya karyawan dapat mengolah akalinya untuk dapat memunculkan ide-ide kreatif untuk BMT. *Locus of control internal* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, yang mana adanya pengendalian diri dari seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya akan meningkatkan kreativitas karyawan tersebut. Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, yang berarti pemimpin yang mempercayai karyawannya akan membuat seorang karyawan merasa diberdayakan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan hal-hal kreatif.

Kata kunci: Pemberdayaan Psikologis, *Locus of Control Internal*, Kepemimpinan Pemberdayaan, Kreativitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and test whether psychological empowerment, internal locus of control, and empowerment leadership affect employee creativity. The research conducts by distributing questionnaires to 50 employees working in 5 BMTs in Yogyakarta. This analysis was carried out with the help of SPSS 16. The analytical method used was multiple regression analysis. The results of this study indicate that psychological empowerment has a positive effect on employee creativity, meaning that employees can process their reasoning to be able to bring up creative ideas for BMT. Internal locus of control has a positive effect on employee creativity, where the existence of self-control from an employee in the face of his job will increase the creativity of the employee. Empowerment leadership has a positive effect on employee creativity, which means that leaders who trust their employees will make an employee feel empowered so they can complete difficult work with creative things.

Keywords: Psychological Empowerment, Internal Locus of Control, Empowerment Leadership, Employee Creativity.

PENDAHULUAN

Didirikannya BMT merupakan salah satu keuntungan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat yang termasuk dalam golongan menengah ke bawah, yang mana mengantarkan masyarakat yang berada didaerah-daerah untuk terhindar dari system bunga yang diterapkan oleh bank konvensional. Seiring berjalannya waktu BMT berkembang menjadi sangat baik dari tahun ke tahun. Berkembangnya BMT pasti tidak lepas dari kinerja orang-orang yang peduli dalam pengelolaannya untuk meningkatkan kinerja BMT tersebut. Peningkatan kinerja BMT tidak terlepas dari peran karyawan dalam meningkatkan perkembangannya. Salah satu peran karyawan yang penting dalam meningkatkan suatu lembaga, dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik salah satunya didukung oleh adanya kreativitas karyawan. Kreativitas disini merujuk pada produksi ide-ide yang baru dan berguna oleh suatu individu atau grup individu yang bekerja sama (Zhou & Shalley, 2003).

Peningkatan kreativitas tidak semata-mata muncul dengan sendirinya, akan tetapi banyaknya faktor yang berperan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam membentuk suatu perubahan dalam memaksimalkan daya kreativitas tersebut. Sama halnya dengan peningkatan kinerja, peningkatan kreativitas itu sendiri juga di dorong oleh dua faktor, pertama ialah faktor internal dan kedua ialah faktor eksternal. Dukungan dari seorang pimpinan serta rekan kerja sangatlah penting dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Tidak hanya dukungan, pemimpin yang bisa memberikan motivasi serta memberikan arahan yang baik kepada karyawannya dan lingkungan rekan kerja yang bersahabat dapat mendongkrak kinerja karyawan sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut.

Utami (2016) menjelaskan bahwa pengembangan model hubungan kepemimpinan pemberdayaan dengan kreativitas karyawan dijelaskan melalui faktor yang berasal dari dalam diri individu yakni, pemberdayaan psikologis dan keterikatan proses kreatif. Speitzer (1995) menyatakan bahwa konsep pemberdayaan psikologis sebagai konsep motivasional, dan proses kognisi dijabarkan sebagai keterikatan proses kreatif (*creative process engagement*) karena dalam proses ini individu melakukan identifikasi masalah, mengumpulkan informasi serta menciptakan solusi alternatif yang dapat menciptakan kreativitas pada pekerjaannya.

Target atau pekerjaan yang menumpuk menimbulkan ancaman maupun tantangan tersendiri bagi seorang karyawan. Tantangan yang muncul akan membuat karyawan lebih terlatih dan dituntut untuk dapat mengendalikan diri, sehingga timbul keyakinan besar dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keyakinan besar ini menurut Rotter (1996) disebut dengan *Locus of Control* yang merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) berdasarkan pendapat Rotter mengatakan bahwa *Locus of Control* merupakan keyakinan seseorang terhadap kejadian-kejadian dalam hidupnya. Adanya *locus of control* (pusat kendali) bagi seorang karyawan merupakan salah satu hal yang mendukung adanya kreatifitas sehingga terciptanya kinerja yang baik. *Locus of control* juga dapat mengukur kemampuan seorang karyawan, apakah karyawan tersebut bisa menguasai keadaan sekitar atau mengontrol apa yang terjadi pada dirinya ketika berhasil ataupun gagal.

Apabila pemberdayaan psikologis seorang karyawan itu baik serta didukung oleh seorang karyawan yang berani mengutarakan inisiatif mereka untuk memajukan BMT tersebut, dalam hal ini memiliki *locus of control internal* (pengendalian diri) yang baik. Serta adanya pemberdayaan yang diberikan oleh atasan akan mudah di terapkan sehingga akan muncul kreativitas karyawan dengan sendirinya (inisiatif) tanpa harus diarahkan secara detail. Untuk melihat lebih lanjut pengaruh pemberdayaan psikologis, *locus of control internal*, dan kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan, maka yang menjadi pernyataan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan? (2) Apakah *Locus of control Internal* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan? (3) Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?

KAJIAN TEORI

Landasan Teori

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menganggap bahwa penelitian ini lebih cenderung mengarah kepada teori X dan Y. Teori yang menyatakan bahwa seorang manajer itu mengayomi akan dengan jelas mempengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan (Uno, 2007). McGregor pun menekankan bahwa dalam memperlakukan bawahannya cara yang digunakan oleh seorang manajer itu sangat

tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu.

Teori “X” mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkan. Hal ini karena para pekerja sendiri tidak senang dengan bekerja. Pekerja harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan positif agar tujuan organisasi tercapai.
2. Para pekerja nantinya akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
3. Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori “Y” para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri:

1. Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
2. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri.
3. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
4. Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan menejerial.

Peneliti mencoba mengaitkan teori motivasi X dan Y dengan kreativitas karyawan pada lembaga keuangan syariah. Hal ini sangat perlu diperhatikan suatu organisasi dalam perkembangannya karena dilihat dari dua sisi ketika manajer menggunakan teori X maka kreativitas karyawan tidak dapat berkembang kecuali adanya penegasan yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya. Sedangkan dilihat dari sisi lain yang mana ketika manajer menggunakan teori Y maka bisa dikatakan kreativitas karyawan dapat berkembang dengan sendirinya karena

karyawan akan memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain, begitu pula dengan pengendalian diri.

Pemberdayaan Psikologis

Menurut Meyerson & Kline (2008) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi. Hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan dengan bagaimana orang-orang yang kompeten atau mampu merasa diberdayakan di lingkungan kerjanya. Menurut Spreitzer (1996) ada empat kognisi yang menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis dipahami sebagai sebuah konstruk motivasi, dimana kognisi-kognisi ini mencerminkan bagaimana orientasi seorang individu terhadap pekerjaannya. Keempat kognisi dari pemberdayaan psikologis menurut Spreitzer yaitu: (1) Makna atau *mean*, (2) Kompetensi atau *competence*, (3) Menentukan nasib sendiri atau *self determination*, dan (4) Dampak dan impact

Locus of Control Internal

Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan bahwa Seseorang yang mempercayai segala hasil yang di dapat berasal dari diri sendiri baik berhasil atau tidak disebut dengan *Locus of control Internal*. Hal ini menjelaskan seseorang yang memiliki *locus of control internal* cenderung sering menghubungkan keberhasilan maupun kegagalan dengan kemampuannya sendiri. Seseorang dengan pengendalian *locus of control internal* memiliki tingkat kekhawatiran akan kegagalan, akan tetapi tingkat kekhawatirannya itu relatif kecil, karena seseorang itu masih memiliki semangat dalam menghadapi setiap tantangan yang dihadapinya.

Menurut Crider (1983) perbedaan karakteristik antara *Locus of control Internal* dan *eksternal* adalah sebagai berikut (1) Karakteristik *Locus of Control Internal*: Suka bekerja keras, Memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, Selalu mencoba untuk berfikir efektif mungkin, Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. (2) Karakteristik *Locus of Control Eksternal*: Kurang memiliki inisiatif, Mudah menyerah atau kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, Kurang mencari informasi, Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Seseorang dengan *locus of control internal* akan cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menjalani pekerjaannya dibanding dengan *locus of control eksternal*. *Locus of control internal* mempunyai pengaruh besar dalam mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, karena seseorang dengan pribadi *locus of control internal* yang tinggi lebih mempunyai inisiatif serta ide-ide yang dapat diterima dibandingkan seseorang dengan pribadi *locus of control eksternal*.

Kepemimpinan Pemberdayaan

Kepemimpinan pemberdayaan adalah gaya kepemimpinan yang mendelegasikan wewenang kepada bawahannya sehingga mereka mampu mengambil keputusan dan mengimplementasikannya tanpa petunjuk atau campur tangan dari atasannya (Bass, 1985; Jung, & Wu, 2003). Pendelegasian wewenang tersebut akan mendorong karyawan dan membuat mereka tertarik untuk mengeksplorasi alternatif solusi kreatif lain sebelum mengambil keputusan akhir dalam menangani masalah pekerjaan yang dihadapi (Amabile *et al.*, 1996).

Pendelegasian wewenang yang dimaksud disini adalah pemberian tugas yang diterima oleh bawahan dari atasannya dengan mempertanggung-jawabkan tugas yang diterimanya. Maksudnya ketika pemimpin mempercayakan wewenang yang diberikannya kepada bawahan maka akan memunculkan motivasi di dalam diri karyawan dalam hal ini terkait pemberdayaan yang dirasakan langsung oleh karyawan yakni; memampukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, mengimplementasikan rencana, dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tanggung jawab kelompoknya (Smith, 2007).

Seorang karyawan yang merasa dirinya diberdayakan oleh pemimpinnya akan merasa termotivasi dengan adanya suatu tugas yang di perintahkan oleh seorang pemimpin tersebut. Adanya wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawannya tersebut akhirnya bisa menimbulkan kreativitas tersendiri dari seorang karyawan tersebut, dengan adanya kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam mempertanggung jawabkan tugasnya.

Kreativitas Karyawan

Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada (Munandar ,1985). Amabile (1996) menyebutkan bahwa pada level individu kreativitas pada dasarnya membutuhkan

keahlian, keterampilan berfikir kreatif serta motivasi. Pengetahuan, ketrampilan dan motivasi bagi beberapa individu akan membentuk sebuah perilaku kreatif. Hal ini pada dasarnya seseorang malas buat berfikir sesuatu dan juga kreativitas itu tidak dapat muncul dengan sendirinya atau secara spontan, melainkan pasti ada sebab-sebab atau faktor-faktor yang berperan dalam memaksimalkan daya kreativitas seseorang tersebut.

Kreativitas diyakini dapat membangun kemampuan kompetitif organisasi karena kreativitas dibutuhkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan untuk memperoleh keunggulan bersaing pada peluang yang ada (Shalley *et al.*, 2004). Bisa dikatakan tanpa adanya kreativitas seorang karyawan dalam sebuah organisasi ataupun lembaga sangat sulit bagi mereka mengembangkan segala sesuatu untuk bersaing di luar sana.

Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kreativitas Karyawan

Karyawan yang mampu mengoptimalkan pekerjaannya cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap tugas yang diberikan. Dalam pekerjaannya karyawan tidak terlepas dari persoalan-persoalan yang ada, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan persoalan tersebut dengan proses kreatifitas yang dibentuk dari pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian Amelia (2016) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif pada adaptabilitas dan keterlibatan proses kreatif. Kemudian adaptabilitas dan keterlibatan proses kreatif masing-masing berpengaruh positif terhadap kreatifitas. Sehingga ketika pemberdayaan psikologisnya baik maka karyawan cenderung lebih kreatif atau mudah memunculkan ide-ide baru tanpa adanya tekanan atau paksaan dari atasannya. Dengan demikian hipotesis pertama adalah:

Hipotesis 1: Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan

Pengaruh *Locus of Control Internal* terhadap Kreativitas Karyawan

Adanya penilaian dari diri sendiri terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya baik nantinya individu berhasil maupun tidak, akan membuat seorang karyawan lebih percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang bisa meningkatkan kreativitas karyawan. Tidak banyak penelitian yang menghubungkan *Locus of control Internal* dengan kreativitas karyawan. Akan tetapi terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ayudiati, 2010). Namun asumsi yang peneliti bangun adalah ketika penilaian diri seorang karyawan

tinggi maka jiwa inisiatif yang diberikan karyawan terhadap sebuah perusahaan baik. Sehingga dengan sendirinya kreatifitas karyawan akan muncul yang menyebabkan kinerja karyawan baik. Dengan demikian hipotesis kedua adalah:

Hipotesis 2: *Locus of Control Internal* berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kreativitas Karyawan

Seorang karyawan yang merasa dirinya diberdayakan oleh pemimpinnya akan merasa termotivasi dengan adanya suatu tugas yang di perintahkan oleh seorang pemimpin tersebut. Pada dasarnya, hampir semua gaya kepemimpinan selalu memberdayakan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi serta pengembangan diri karyawan. Hasil penelitian Ahmadi (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Hal tersebut diindikasikan bahwa karyawan yang diberi wewenang untuk mengambil keputusan tanpa adanya petunjuk dan campur tangan dari atasan akan memunculkan proses kreativitas. Dengan demikian hipotesis ketiga adalah:

Hipotesis 3: Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian dan Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan karyawan sebagai subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di 5 BMT di Yogyakarta, yaitu di BMT SAA, BMT PAM, BMT Batik Mataram, BMT BIF, dan KSPPS Bina Warga Sejahtera. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner atau angket, dengan bantuan aplikasi SPSS.16 dalam pengelolaan datanya.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Meyerson & Kline (2008) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi. Secara jelas Meyerson menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan dengan bagaimana orang-orang yang kompeten atau mampu merasa diberdayakan di lingkungan kerjanya. Dalam penelitian ini

menggunakan 12 item pernyataan instrument yang dikembangkan oleh Thomas & Velthouse (1990) dalam penelitian yang dilakukan oleh Dara (2010). Indikator dalam penelitian ini yaitu bermakna (*meaning item*), kompetensi (*competence item*), Determinasi diri (*self-determination item*), dampak (*impact item*).

Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan bahwa seseorang yang mempercayai segala hasil yang di dapat berasal dari diri sendiri baik berhasil atau tidak disebut dengan *Locus of control Internal*. Adanya penilaian dari diri sendiri terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya baik itu nantinya individu itu berhasil maupun tidak. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *locus of control internal* adalah dengan menggunakan 11 item instrument pernyataan yang dikembangkan oleh Pinasti, W (2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurchayati (2017).

Seorang karyawan yang merasa dirinya diberdayakan oleh pemimpinnya akan merasa termotivasi dengan adanya suatu tugas yang di perintahkan oleh seorang pemimpin tersebut. Adanya wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawannya tersebut akhirnya bisa menimbulkan kreativitas tersendiri dari seorang karyawan tersebut. Adanya kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam mempertanggung jawabkan tugasnya. alat ukur dalam penelitian ini menggunakan 38 item instrument pernyataan yang dikembangkan oleh Arnold *et al* (2000) dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi (2017). Dengan mengukur 5 dimensi kepemimpinan pemberdayaan. Pertama memimpin dengan memberi contoh. Kedua partisipasi dalam pembuatan keputusan. Ketiga memberi pendampingan. Keempat memberi informasi. Kelima menunjukkan kepedulian.

Kreativitas diyakini dapat membangun kemampuan kompetitif organisasi karena kreativitas dibutuhkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan untuk memperoleh keunggulan bersaing pada peluang yang ada (Shalley *et al.*, 2004). Dalam penelitian ini menggunakan 6 item pernyataan dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Zhou & George (2001) dalam penelitian yang dilakukan oleh Marassabessy (2015).

Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk tingkat kehandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan, apabila instrument terbukti valid berarti menunjukkan bahwa alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian itu juga valid sesuai dengan konsep yang

diukur (Sekaran, 2000). Serta uji realibilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Teknik yang digunakan dalam uji ini adalah teknik *One shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukuran hanya dilakukan sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Fasilitas untuk mengukur reliabilitas ini dengan menggunakan uji statistic Alpha *Cronbach*.

Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi bergandayang mana digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun dalam regresi berganda ini terdapat tiga pengujian, yaitu: (1) Uji Signifikan Simultan atau Uji F, yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (2) Uji Signifikan Parameter Individual atau Uji t, yang mana digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual terhadap variabel terikat. (3) Uji Koefisien Determinasi atau R^2 , yang mana digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah disebarakan secara keseluruhan dengan jumlah 51 kuesioner dan yang tidak kembali hanya 1 kuesioner jadi total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 50 kuesioner. Secara umum, mayoritas responden adalah wanita (28 orang atau 56%) dengan rata-rata usia 26-31 tahun (18 orang atau 36%). Kebanyakan responden bekerja pada bagian marketing (20 orang atau 40%) dengan jangka waktu paling lama bekerja rata-rata 1-2 tahun (17 orang atau 34%), serta kebanyakn para responden merupakan kelulusan S1 atau diploma (46 orang atau 92%).

Hasil Uji Instrumen

Dari hasil uji validitas dinyatakan semua item dinyatakan valid yang berjumlah 67 pernyataan. Selanjutnya untuk uji realibilitas dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* menunjukkan variabel kreativitas karyawan memiliki reliabilitas paling tinggi dengan $\alpha=0,936$. Diikuti dengan variabel kepemimpinan pemberdayaan dengan $\alpha=0,931$, Pemberdayaan Psikologis $\alpha=0,839$, dan *locus of control internal* $\alpha=0,803$.

Tabel 1
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)

Hasil Analisis Data

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan keberadaan pengaruh yang telah diduga dalam hipotesis. Table 2 menyajikan hasil analisis regresi Uji F, tabel 3 menyajikan hasil analisis regresi Uji t, tabel 4 menyajikan rangkuman hasil uji t dan tabel 5 menyajikan analisis regresi R².

Tabel 2
Ringkasan Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.842	3	69.281	11.411	.000 ^a
	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)

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 4.7 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.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		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 3 , maka hasil uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kreativitas Karyawan.

Hipotesis pertama menyatakan 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.

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.

Hipotesis 2: Pengaruh *Locus of Control Internal* terhadap Kreativitas Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan *Locus of Control Internal* berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan. Hasil perhitungan pada analisis tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikan X_2 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.

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.

Hipotesis 3: Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kreativitas Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan. Hasil perhitungan pada analisis tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikan X_3 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.

Apabila seorang karyawan diberdayakan dalam suatu pekerjaan yang mana seorang pemimpin itu lebih memberikan keluasaan 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.

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 dibawah ini:

Tabel 4
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

Tabel 5
Ringkasan Hasil R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.389	2.464
a. Predictors: (Constant), totalkp, totalloc, totalpps				
b. Dependent Variable: totalkre				

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

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.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah (1) Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. 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. Dapat dikatakan adanya inisiatif yang tinggi bagi seorang karyawan akan menjadi salah satu faktor penting yang akan menghasilkan kreativitas bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(2) *Locus of control internal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Artinya semakin tinggi seorang karyawan itu memiliki *locus of control internal* maka semakin meningkat pula kreativitas karyawan tersebut. Adanya kendali dari diri seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik nantinya pekerjaan itu berhasil ataupun tidak akan membuat seorang karyawan akan mengembangkan kreativitas dengan sendirinya, karena terdapat motivasi yang tinggi dari dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

(3) Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Seorang karyawan yang diberdayakan dalam suatu pekerjaan yang mana seorang pemimpin itu lebih memberikan keluasaan 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Haikal. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan dan Kepribadian Proaktif terhadap kreativitas Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.
- Amabile, T. M. 1996. *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Boulder, Colo: Westview Press.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. 1996. Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*. Vol. 39, No. 5, Hal. 1154-1184.
- Amelia, Rizky. 2016. *Kreativitas Karyawan : Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.
- Ariyanti, Rizkiana N. 2017. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : Yogyakarta.
- Ayudiaty, Eka S. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro : Semarang.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 2, Hal. 207-218.
- Crider, Andrew B. 1983. *Psychology*. Reading : Scott, Foresman & Company.
- Dara, Tanzila. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan Kepemimpinan Terhadap Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Pada Motivasi Instrinsik Dosen Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)*. Skripsi. Universitas Syiah Kuala : Aceh.
- Kreitner, Robert & Angelo, Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Kustini, & Suharyadi, Fendi. 2004. Analisis Pengaruh *Locus of Control*, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* dan Transfer Pelatihan. *Jurnal Ventura*. Vol. 7, No. 1. Hal. 39-52
- Marabessy, Zainal. A. 2015. *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Autonomi Kerja Dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pembederiasi*. Tesis. Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.
- Meyerson, Shauna. L., & Kline, Theresa. J. B. 2008. Psychological and Environmental Empowerment: Antecedents and Consequences. *Leadership & Organization development Journal*. Vol. 29, No. 5, Hal. 444-460.
- Munandar, S. C. Utami. 1985. *Mengembangkan Bakat Dan Kreativitas Anak Sekolah*. Jakarta: Gramedia.
- Nurchayati, Inda. 2017. *Pengaruh Locus of Control Internal dan Self Efficacy terhadap Stres Kerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : Yogyakarta.
- Rotter, J. B. 1996. Generalized Expectancies for Internal versus Eksternal Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*. Vol. 80. Hal. 1-28.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 3rd edition. New York: John Wiley @ Sons, Inc.

- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. 2004. Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go From Here?. *Journal of Management*. Vol. 30, No. 6, Hal. 933-958.
- Smith, N. L. 2007. Empowerment Evaluation Ideology. *American Journal of Evaluation*. Vol. 28, No. 2, Hal. 169-178.
- Speitzer, G. M. 1995. Psychology Empowerment in Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*. Vol. 38, No. 5, Hal. 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. 1996. Social Structural Charactristhic of Psychological Empowerment. *Academy of Management Journal*. Vol. 39, No. 2, Hal. 484-504.
- Tillman, C. J., Smith, F. A., & Tillman, W.R. 2010. Work of locus of control and the multidimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. Vol.14, No. 2, Hal. 107.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya "Analisis dibidang Pendidikan"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, Fika. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kreativitas Karyawan Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Keterikatan Proses Kreatif Dengan Dukungan Rekan Kerja Sebagai Pemoderasi*. Tesis. Universitas Gajah Mada : Yogyakarta.
- Zhou, J., & Shalley, C. E. 2003. Research on Employee Creativity: A Critical Review and Directions for Future Research. *Research in Personnel and Human Resourch Management*. Vol. 22, No. 1, Hal. 165-217.