

Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Kreativitas Pegawai pada Kantor Camat Telanaipura

Kiki Helencia

Universitas Adiwangsa Jambi

Email: Kikihelencia01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Apakah *Empowering Leadership* (memberdayakan kepemimpinan) berpengaruh pada Kreativitas pegawai dan creative self efficacy (keyakinan diri untuk kreatif) pada Kantor Camat Telanaipura. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Untuk populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Camat Telanaipura yang berjumlah 30 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sempel jenuh yaitu seluruh karyawan Kantor Camat Telanaipura diambil untuk dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert terhadap 30 karyawan pada Kantor Camat Telanaipura. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji R-square, dan uji hipotesis dengan bootstrapping dengan bantuan smartpls 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai pada Kantor Camat Telanaipura, *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Creative Self-Efficacy* (keyakinan diri untuk kreatif) pada Kantor Camat Telanaipura, dan *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai Kantor Camat Telanaipura. Oleh karena itu sebaiknya Kantor Camat Telanaipura Meningkatkan kreativitas dengan cara memperhatikan, komitmen organisasional serta kompensasi.

Kata kunci : *Empowering Leadership*, kreativitas, *Creative Self-Efficacy*

ABSTRACT

This study aims to find out whether Empowering Leadership (empowering leadership) has an effect on employee creativity and creative self-efficacy (self-confidence to be creative) in the Telanaipura Sub-District Office. The research approach used is a quantitative approach. For the population and sample of this study were all employees of the Telanaipura Sub-District Office, totaling 30 people. Sampling used the saturated sempel technique, namely all employees of the Telanaipura Sub-District Office were taken as samples. The data used in this study were obtained by collecting data using a questionnaire with a Likert scale on 30 employees at the Telanaipura sub-district office. The data testing techniques used include validity and reliability tests, R-square tests, and hypothesis testing by bootstrapping with the help of smartpls 3. The results of this study indicate that Empowering Leadership has a positive and significant effect on employee creativity at the Telanaipura Sub-District Office, Empowering Leadership has a positive and significant effect on Creative Self-Efficacy (self-confidence to be creative) in the Telanaipura Sub-District Office, and Creative Self-Efficacy has a positive and significant effect on the creativity of the employees of the Te Telanaipura Sub-District Office. Therefore, it is better if the Telanaipura sub-district office is supervised. Increase creativity by paying attention, organizational commitment and compensation.

Keywords: *Empowering Leadership*, *creativity*, *Creative Self-Efficacy*

PENDAHULUAN

Organisasi saat ini mengalami lingkungan teknologi yang dinamis ditandai dengan perubahan teknologi

yang sangat cepat, siklus hidup produk yang sangat singkat, globalisasi, serta inovasi dan juga kreativitas yang menjadi aset sangat penting dalam keberhasilan dan keunggulan kompetitif suatu

organisasi. Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan cepat berubah, menjadikan kreativitas dan inovasi sebagai faktor penting bagi kesuksesan sebuah organisasi (Chow, 2017). Hal tersebut dikarenakan adanya perubahan teknologi yang pesat, siklus hidup produk yang pendek dan pengaruh globalisasi.

Menurut Thawil dkk dalam (Santi Retno Sari & Kumba Digidwiseiso, 2022) Beberapa dekade ini, peningkatan ketertarikan terhadap pembahasan kreativitas makin marak. Masa pandemi Covid-19 yang menjadi cobaan terutama dalam dunia bisnis, memaksa perusahaan untuk pandai-pandai bertahan. Organisasi yang tangguh merupakan organisasi yang mampu beradaptasi dan terus berinovasi. Yang mana untuk penciptaan inovasi diperlukan kreativitas (Thawil & Sari, 2018).

Karyawan merupakan orang-orang yang menghasilkan ide, mempromosikan, serta mendiskusikan dan melaksanakan ide-ide tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Pentingnya kreativitas yang merupakan pendorong suatu inovasi dan keberhasilan sebuah organisasi memaksa organisasi tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemikiran kreatif. (Zhang & Bartol, 2010).

Menurut Wang et al (2014) berpendapat bahwa kreativitas karyawan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam menggunakan pengetahuan serta pengalaman untuk bisa menghasilkan ide baru yang berguna dalam membuat sebuah keputusan, solusi untuk pemecahan sebuah masalah yang ada secara solutif. Kreativitas karyawan memiliki peran penting untuk mendukung organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan.

Kreativitas karyawan sebagai sumber ide kreatif yang baik, saat organisasi berada dalam kondisi yang kurang stabil dalam menangani isu-isu mengenai perubahan teknologi ataupun struktur manajemen (Ibrahim et al., 2016: 509). Organisasi perlu menerapkan sistem yang sesuai untuk mengespresikan kreativitas karyawan (Ibrahim et al., 2016: 510).

Pelaksanaan kreativitas di tempat kerja dapat berupa menghasilkan ide-ide orisinal yang bermanfaat dalam menangkap peluang dan mengatasi masalah di tempat kerja (Hughes dkk., 2018).

Creative self efficacy adalah sebuah variabel yang mampu menimbulkan dan memunculkan rasa percaya diri pada diri karyawan untuk selalu berperilaku kreatif. Pada sebuah studi ditemukan apabila efikasi diri karyawan tinggi maka lebih mungkin untuk menghasilkan suatu ide yang kreatif (Mittal, 2015).

Kinerja kreatif membutuhkan waktu dan usaha dengan tekun secara terus menerus agar dapat membentuk kreativitas. Karyawan yang memiliki keyakinan diri untuk kreatif akan dengan mudah menciptakan pemikiran gagasan baru dan produk kreatif. Keyakinan dalam diri karyawan mendorong untuk terus Edited with the trial version of To remove this notice, berfikir dan menghasilkan solusi dalam segala hal terutama saat dihadapkan pada tantangan dan kesulitan kerja (Anggarwati dan Eliyana, 2015).

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, maka selanjutnya akan dilakukan survei dan penyebaran kuesioner kepada 15 orang pegawai terhadap faktor kreativitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 : Hasil Survei Awal Mengenai Kreativitas Pegawai Pada Kantor Camat Telanaipura

NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Mampu mencari cara-cara yang baru dalam memecahkan masalah.	0	0	2	9	4
2	Mampu menghasilkan ide dengan cepat.	0	0	6	8	1
3	Detail saat memecahkan masalah	0	0	1	12	2
4	Lebih teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan	0	0	2	13	0
5	Berusaha untuk dapat mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0	0	1	10	4
6	Kemampuan kerja sama dalam tim	0	0	2	2	11
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu menggunakan alternatif ide.	0	0	3	8	4
Total		0	0	17	62	26

Sumber: Hasil Observasi Awal

Dari tabel 1 survey diatas sebagian besar pegawai menjawab SETUJU terhadap pernyataan yang peneliti ajukan. Maka jawaban dari beberapa pegawai dalam survey awal ini mengidentifikasi pegawai Kantor Camat Telanaipura mampu bersaing dan dapat mengeluarkan ide-ide baru dalam organisasi.

Keyakinan diri untuk kreatif (*Creative Self-Efficacy*) ialah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil kreatif. Hal tersebut juga dapat mengetahui seberapa besar seseorang mampu menyelesaikan tantangan dalam pekerjaannya (Wuryanti & Setiawan, 2017). Keyakinan diri untuk kreatif dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Puente-díaz dalam (Oktaviana Sherly, 2018) Pemimpin akan menjadi pusat informasi yang dapat mempengaruhi hasil kreativitas pada karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi keyakinan diri untuk kreatif adalah kemampuan memberdayakan kepemimpinan (*Empowering Leadership*). Menurut Mo & Yu dalam (Oktaviana Sherly, 2018) Kemampuan memberdayakan kepemimpinan menawarkan otonomi dan dukungan karyawan untuk mengejarkan tugas dan hal tersebut meningkatkan keyakinan diri pada peran karyawan. Berdasarkan penelitian Zhang & Zhou dalam (Oktaviana Sherly, 2018), dengan adanya keyakinan diri untuk kreatif kemampuan memberdayakan kepemimpinan dapat meningkatkan kreativitas, sehingga memungkinkan organisasi untuk sepenuhnya menyadari kemampuan karyawannya untuk mengatasi peluang dan tantangan dalam organisasi.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai empowering leadership atau memberdayakan kepemimpinan pada Kantor Camat Telanaipura, maka peneliti melakukan

surpey awal yang dilakukan tanggal 20 juni 2022, dengan mengajukan beberapa pernyataan tentang empowering ledership pada Kantor Camat Telanaipura. Dari jumlah pegawai keseluruhan yakni 30 orang, pernyataan diberikan hanya kepada 15 orang pegawai. Pernyataan diajukan dalam bentuk kuesioner maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 : Tanggapan pegawai mengenai Creative Self Efficacy atau keyakinan diri untuk kreatif Pada Kantor Camat Telanaipura

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Selalu dapat menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha cukup keras.	0	0	2	12	1
2	Saya dapat menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya memberikan usaha yang lebih besar.	0	0	2	10	3
3	Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya.	0	0	3	12	0
4	Saya yakin bahwa saya dapat mengatasi masalah pada peristiwa yang tidak terduga.	0	0	2	11	2
5	Berkat pengalaman saya, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.	0	0	2	11	2
6	Jika seseorang mementingkan saya, saya dapat menemukan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan	0	0	1	12	2
7	Saya biasanya dapat menangani masalah apa pun yang datang, dengan cara saya.	0	0	2	9	4
8	Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.	0	0	1	9	5
9	Jika saya dalam kesulitan, saya biasanya dapat memikirkan solusi.	0	0	4	11	0
10	Sangat mudah bagi saya untuk tetap konsisten pada tujuan saya dan usaha untuk mencapai tujuan saya.	0	0	3	12	0
Total		0	0	22	109	19

Sumber: Hasil Observasi Awal

Berdasarkan tabel 2, dari 10 pernyataan mengenai creative self efficacy atau keyakinan untuk diri kreatif yang diajukan kepada 15 orang pegawai Kantor Camat Telanaipura dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai menjawab SETUJU terhadap pernyataan yang peneliti ajukan. Maka jawaban dari beberapa pegawai dalam survey awal ini mengindekisasikan pegawai Kantor Camat

Telanaipura mempunyai keyakinan diri untuk lebih kreatif. (Amundsen & Martinsen, 2014) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan individu untuk memimpin suatu aktivitas kelompok untuk sebuah tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin juga bisa dijelaskan sebagai suatu aktivitas yang dapat memengaruhi orang-orang ke dalam suatu tujuan secara suka rela atau mengarahkan kepada pencapaian tujuan-tujuan tertentu untuk sebuah tujuan bersama.

Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan empowering leadership akan selalu mendorong karyawan untuk selalu mempunyai ide-ide serta inovasi dalam pekerjaan mereka, pemimpin atau atasan juga akan selalu berusaha memimpin karyawan bagaimana cara-cara yang dapat dilakukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar pekerjaan berjalan sesuai dengan harapan (Amundsen & Martinsen, 2014). Pimpinan juga mengarahkan karyawan agar selalu bersikap profesional dalam bekerja dengan memberikan bimbingan dengan tujuan karyawan akan mencapai target setiap bulannya dengan sikap karyawan yang kreatif dan penuh dengan ide-ide baru.

Kemampuan memberdayakan kepemimpinan (*Empowering Leadership*) mengacu pada serangkaian perilaku pemimpin yang membagi kekuasaan serta tanggung jawab kepada karyawan. Bentuk kemampuan memberdayakan kepemimpinan antara lain memimpin dengan contoh, menunjukkan kedulian pada tim ataupun organisasi, adanya pelatihan, pemberian informasi serta mengikut serta kan karyawan dalam pengambilan keputusan. Menurut Audenaert dan Decramer dalam (Oktaviana Sherly, 2018) Pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Dorongan yang diberikan pemimpin kepada karyawan agar dapat berpikir kritis untuk mengeksplorasi dan mengembangkan gagasan baru. Sehingga, karyawan merasa lebih bebas

menerapkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai empowering leadership atau memberdayakan kepemimpinan pada Kantor Camat Telanaipura, maka peneliti melakukan survei awal yang dilakukan tanggal 20 juni 2025, dengan mengajukan beberapa pernyataan tentang empowering ledership pada Kantor Camat Telanaipura Terawas. Dari jumlah pegawai keseluruhan yakni 30 orang, pernyataan diberikan hanya kepada 15 orang pegawai. Pernyataan diajukan dalam bentuk

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengerahui apakah kemampuan *Empowering Leadership* (memberdayakan kepemimpinan) berpengaruh pada kreativitas pegawai dan *Creative Self-Efficacy* (keyakinan diri untuk kreatif) pada Kantor Camat Telanaipura

METODE PENELITIAN RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian survey, dimana dalam memperoleh informasi dan data-data dari responden yang telah dijadikan sampel menggunakan daftar pernyataan-pernyataan (Kuesioner) yang terpola dan terstruktur serta sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data atau keterangan yang objektif dan relevan dengan topik atau permasalahan yang akan diteliti.

POPULASI DAN SAMPEL

Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah yaitu berjumlah 30 orang. Dalam Penelitian ini jumlah populasi tidak sampai 100 orang sehingga peneliti menggunakan semua anggota populasi yang berjumlah 30 orang (metode sampel jenuh).

JENIS DAN SUMBER DATA

Penulis mengambil data primer menurut Sugiyono (2017) adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada pengumpul data. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner yang dilakukan di lingkungan Kantor Camat Telanaipura.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. EVALUASI OUTER MODEL

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. indeks *Convergent Validity* adalah diukur dengan faktor AVE, composite reliability, R square, cronbachs alpha. Hasil indeks AVE, composite reliability, R square, cronbachs alpha dapat dilihat pada tabel berikut:

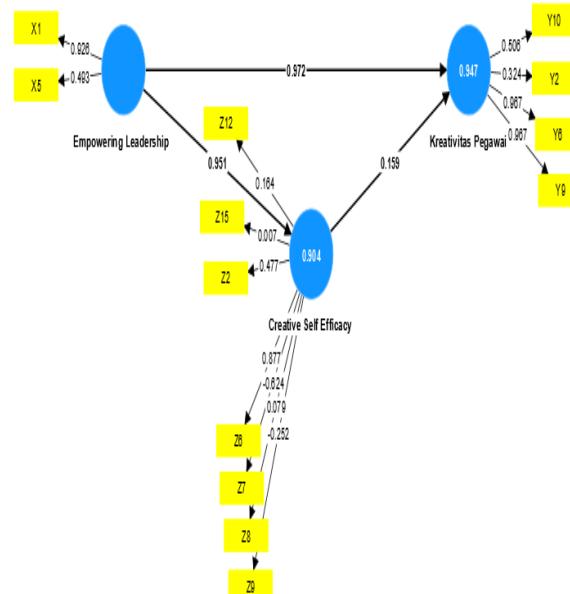
Tabel 3. Convergent Validity

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Empowering Leadership	0,275	0,410	0,079
Kreativitas Pegawai	0,550	0,691	0,227
Creative Self Efficacy	0,556	0,811	0,662

Sumber: Data Diolah

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat lihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability

diatas 0,7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel 5.2 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi composite reliability karena nilainya dibawah angka yang direkomendasikan, yaitu dibawah 0,7 yang belum memenuhi kriteria realibel. Berikut adalah hasil uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading dengan menggunakan alat analisis SmartPLS v 3.2.7. Dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa sebanyak 30 dari keseluruhan variabel. Untuk melihat nilai loading factor. Berikut adalah hasil uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading dengan menggunakan alat analisis SmartPLS:



Gambar 1
Hasil Uji Outer Model
Berdasarkan hasil estimasi ulang loading factor pada Gambar 1, nilai dari beberapa item yang dihasilkan oleh konstruk kreativitas pegawai, creative self efficacy dan empowering leadership telah

memenuhi nilai standar convergent validity karena semua faktor bernilai lebih dari 0.7. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

b. *Discriminant Validity*

Merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7. Nilai cross loading pada beberapa konstruk memiliki nilai lebih dari 0.7. hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest

dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa beberapa item tersebut valid.

Tabel 4. Nilai Cross Loading

Kode Item	Cross Loading Factor	Keterangan
X1	0,926	Valid
X5	0,493	Valid
Y10	0,490	Valid
Y2	0,328	Valid
Y6	0,969	Valid
Y9	0,969	Valid
Z15	0,009	Valid
Z2	0,493	Valid
Z6	0,926	Valid
Z8	0,016	Valid

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan sajian data pada tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya, dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing masing. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), berikut nilai dari *Average Variance Extracted* :

Tabel 5. Average Variance Extracted

Variabel	AVE
Empowering Leadership	0,827
Kreativitas Pegawai	0,550
Creative Self Efficacy	0,556

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai AVE sudah berada diatas 0,5, dengan demikian semua konstruk yang diestimasi telah memenuhi kriteria discriminant validity.

b. *Composit Reliability*

Untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite reliability. Namun, penilaian menggunakan Cronbach's Alpha memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan composite reliability dan nilainya harus lebih dari 0.7. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha

maupun composite reliability memiliki nilai diatas 0,7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

Tabel 6. Konstruk Reliability dan Validitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Empowering Leadership	0,875	0,010	0,679
Kreativitas Pegawai	0,550	0,691	0,527
Creative Self Efficacy	0,556	0,811	0,662

Sumber: Data Diolah

EVALUASI INNER MODEL

Evaluasi model sktruktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model sktruktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen.

a. R-Square (R^2)

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. R-Squares menjelaskan pengaruh variabel lateneksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0,67, 0,33 dan 0,19 menunjukkan model yang kuat, moderat dan lemah (Chin et al., 1998 dalam Ghazali dan Latan, 2015).

Tabel 7. R-Square

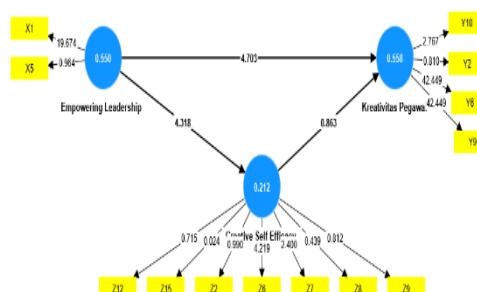
Item	R Square	R Square Adjusted
Kreativitas Karyawan	0,952	0,948

Sumber: Data Diolah

Dari hasil R-Squares pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R-Squares adalah 0,952. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *creative self efficacy* dan *empowering leadership* berpengaruh terhadap variabel kreativitas karyawan sebesar 95,2%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Dalam pengujian hipotesis (*bootstrapping*) ini akan menganalisis apakah antara variabel independen terhadap variabel dependen terdapat pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat pathcoefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter akan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini nilai signifikan yang digunakan (*two-tailed*) t-value 1,96 (signifikansi level = 5%).



Gambar 2

Bootstraping

Tabel 8. Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli	Sampel Rata-Rata	Standar Deviasi	t Statistics	P Values
EL → KP	-0,021	0,031	0,014	4,703	0,000
CSE → KP	-0,444	0,376	0,220	0,863	0,388

Sumber: Data Diolah

Dalam PLS pengujian secara statistic setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstrap terhadap sampel, pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian bootstrapping dari analisis PLS dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Empowering Leadership* terhadap Kreativitas Pegawai

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur bernilai positif dan ditambah nilai T statistic $4,703 > 1,96$ dengan nilai pvalues sebesar 0,000 yang mana nilai ini $< 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai.

2. Pengaruh *Creative Self Efficacy* terhadap Kreativitas Pegawai

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur bernilai positif dan ditambah nilai T statistic $0,0863 < 1,96$ dengan nilai p-values 0,388 yang mana nilai ini $< 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa *Creative Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kreativitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai pada Kantor Camat Telanaipura
2. *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Creative Self-Efficacy* (keyakinan diri untuk kreatif) pada Kantor Camat Telanaipura.
3. *Creative Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai Kantor Camat Telanaipura.

SARAN

Peneliti dengan beberapa pertimbangan, menyarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian didalam topik yang sama untuk:

1. Melakukan penelitian disektor yang berbeda. Karena dengan dilakukan penelitian disektor yang lainnya akan membuat penelitian ini lengkap serta dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang menyeluruh.
2. Meningkatkan kreativitas dengan cara memperhatikan, komitmen organisasional serta kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amundsen dan Martinsen. (2014). *Empowering Leadership: Construct Clarification, conceptualization and Validation Of a New Scale* 25, 2013-2015.
- [2] Anggarwati dan Eliyana. (2015). *The Influence Of Creativity Self-Efficacy Towards Creativity With Job Satisfaction as Intervening Variabel at PT. Smile Island Surabaya*. International Journal In Economics And Business

- Administration, 3(1), 90-99.
- [3] Chow, I. H. S. (2017). *The Mechanism Underlying the Empowering Leadership-Creativity RelationshipLeadership & Organization Development Journal*.
- [4] Huges Lee dan Legood A. (2018). *Leadership Creativity and Inovation: A Critical Revies and Practical Recommendations, The Leadership Quarterly*. 29(5).
- [5] Ibrahim Isa dan Shahabudin. (2016). *Organizational Support and Creativity: The Role Of Developental Experiences as a Moderator*. Procedia Economics and Finance, 35, 509-514.
- [6] Mittal S. (2015). *Transformational Leadership and Employee Creativity Mediating Role of Creativity Self-Efficiency and Modetaring Role Of Knowledge Sharing*.Management Decision, 53(5), 894-910.
- [7] Oktaviana Sherly. (2018). *Pengaruh Kemampuan Memberdayakan Bawahan Pada Kreativitas Karyawan dengan Trust in Leader dan Creative Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi*.
- [8] Santi Retno Sari. Dan Kumba Diggewiseiso. (2022). *Empowering Leadership dalam Peningkatan Kreativitas Karyawan*. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(1), 11-20.
- [9] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [10] Thawil, S.M., dan Sari, S.R. (2018). *Kesuksesan Implementasi Inovasi Organisasi: Sebuah Tinjauan*. 3(2), 175-182.
- [11] Wang, C. J. Dan Tsai, M.T. (2014). *Linking Transformational Leadership and Employee Creativity in the Hospitality Industry: The Influences of Creative Role Identity, Creative Selfefficacy and Job Complexity*. *Journal Tourism Management*, 40, 79-89.
- [12] Wurwanti W dan Setiawan. (2017). *A Model For Improving Human Resource Performance in the Context of Knowledge Donating Model*. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Konteks Sumbangan*. 8(2), 208-215.
- [13] Zhang, X and Bartol. K. M. (2010). *Empowering Leadership, Uncertainty Avoidance, Trust and Employee Creativity: Interaction Effects anf a Mediating Mechanism*, 124(2), 150-164.