

**KREATIVITAS SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH PEMBERDAYAAN PADA
KINERJA PENGELOLA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DI
KABUPATEN GIANYAR**

**Desak Ketut Sintaasih¹
Ayu Desi Indrawati²
I Gst. Bgs Honor Satrya³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of empowerment on the creativity and performance of managers of Village Credit Institutions (LPD) in Gianyar Regency and examine the role of creativity as mediating the influence of empowerment on performance. This research was tested on 120 LPD managers spread across Payangan, Gianyar, and Sukawati Districts. The analysis technique used is path analysis. The results showed that empowerment and creativity had a positive and significant direct influence on the performance of LPD managers. Research also shows that empowerment has an indirect effect on manager's performance through creativity, so that it can be said that the creativity variable has a role as a mediating variable.

Keywords: *empowerment, creativity, manager performance*

I. PENDAHULUAN

Salah satu bentuk lembaga keuangan non bank yang menjadi unggulan di pedesaan adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Dengan demikian LPD telah menjadi usaha yang bergerak di bidang keuangan dan menjadi aset desa pakraman. Eksistensi LPD sangat membantu perkembangan *income* per kapita, motivasi ekonomi, menambah pendapatan desa yang merupakan bagian dari pendapatan nasional (Arka, 2016). LPD sebagai lembaga adat milik (*duwe*) desa pakraman yang berfungsi khusus mengelola keuangan dan perekonomian di desa pakraman, telah mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat di pedesaan, sekaligus menyangga tumbuh dan berkembangnya budaya Bali sebagai aset bangsa. Hasil yang dicapai tidak saja tercermin melalui manfaat ekonomi, tetapi yang jauh lebih penting adalah manfaat sosial-budaya berupa semakin kokohnya adat dan budaya. LPD menjadi sumber utama pendanaan kegiatan adat, budaya maupun sosial masyarakat di Desa Pakraman. Ke depan, tuntutan bagi kelangsungan hidup LPD semakin berat. LPD yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Sumber daya manusia dalam hal ini pengurus merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan LPD (Sintaasih, dkk, 2016).

Berdasarkan berita yang dimuat Tribun Bali, 28 Desember 2016, dikatakan bahwa

perkembangan LPD di Bali cukup pesat, namun LPD yang tidak sehat mencapai 15,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa LPD perlu melakukan penataan manajemen dengan baik, salah satunya adalah penataan pengelolanya. Hal ini dikarenakan jika pengelola mampu menunjukkan kinerja yang baik, maka hal tersebut akan menjadi salah satu pendorong kinerja organisasi LPD secara keseluruhan akan baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pengelola LPD adalah dengan melakukan kegiatan pemberdayaan. Triatmanto, dkk (2010) dalam risetnya mengemukakan bahwa ada dua kelompok hasil penelitian yang berbeda. Kelompok penelitian yang pertama mendukung teori bahwa pemberdayaan SDM dapat meningkatkan kinerjanya (Lashley, 1999,2000; Jarar, 2002; D'Anunzio, et al, 1999; Setawan, 2005), sedangkan kelompok lain secara empiris berbeda hasilnya yaitu bahwa walaupun dilakukan pemberdayaan sumber daya manusia, namun tidak mampu meningkatkan kinerjanya (Siegel, 2000; Ugrobo, 2006, Zulkarnaen, 2008). Perbedaan hasil riset tentang peran pemberdayaan SDM terhadap peningkatan kinerja memerlukan pemikiran lebih lanjut tentang kemungkinan ada variabel perantara yang mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut. Salah satu variabel yang diperkirakan mampu menjadi mediasi hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja SDM adalah kreativitas. Riset yang dilakukan oleh Sintaasih, dkk (2013) menunjukkan bahwa pemberdayaan

memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas sumber daya manusia. Begitu pula dengan riset Sun, et al (2012) menyimpulkan bahwa semakin baik pola pemberdayaan SDM yang dilakukan oleh sebuah organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kreativitas anggota organisasi tersebut. Sangar and Rangnekar (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan salah satu faktor penentu kreativitas karyawan. Jika kreativitas karyawan meningkat, maka hal tersebut juga akan berdampak pada kinerjanya.

Penelitian ini tertarik untuk dilakukan berdasarkan beberapa kesenjangan yang ditemukan pada literatur berkaitan dengan pemberdayaan dalam kaitannya dengan kreativitas dan kinerja individu. Pada penelitian-penelitian tersebut juga masih nampak bervariasi dalam mengukur dimensi-dimensi pemberdayaan, kreativitas, dan kinerja. Selain itu juga terbukti belum terjelaskan secara terintegrasi keterkaitan pemberdayaan dengan kreativitas kerja serta kinerja individu. Di samping itu, penelitian terdahulu lebih banyak mengkajinya pada industri, belum banyak yang mengkajinya pada organisasi yang berbasis kearifan lokal seperti LPD yang menjadi target dalam penelitian ini. Terbatasnya penelitian mengenai integrasi hubungan ketiga variabel tersebut menjadi motivasi untuk dicoba dikaji dalam penelitian ini, khususnya akan dikaji pada LPD di Kabupaten Gianyar.

Pemberdayaan merupakan komponen penting bagi perusahaan dalam lingkungan yang berkembang pesat. Pemberdayaan telah dikaji dalam perspektif struktural dan psikologis (Sun *et al.*, 2012). Dengan memberdayakan SDM, perusahaan akan menjadi dekat dengan pelanggan, dapat memperbaiki pelayanan pengiriman barang, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya memenangkan persaingan (Wibowo, 2010).

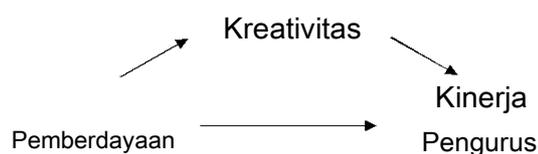
Dalam proses pemberdayaan, SDM dipandang sebagai manusia seutuhnya yaitu manusia yang memiliki harapan, kecemasan dan aspirasi. Perlakuan perusahaan secara manusiawi dapat mendorong kreativitas para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh riset yang dilakukan oleh Sintaasih, dkk (2013); Celik, et al (2014), Sangar and Rangnekar (2014), yang menyatakan bahwa semakin baik pola pemberdayaan SDM yang dilakukan oleh sebuah organisasi, maka semakin memacu peningkatan kreativitas anggota organisasi.

Pemberdayaan tidak hanya berperan pada peningkatan kreativitas, tetapi juga pada peningkatan kinerja. Pernyataan tersebut didukung

oleh riset yang dilakukan oleh Fadzilah (2006); Praptadi (2009); Demirci and Erbas (2010); Meyerson and Dewettinck (2012); dan Suresh and Jaleel (2015). Riset empiris tersebut menyimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan pada kinerja individu. Semakin meningkatnya keterlibatan anggota organisasi mulai dari proses perencanaan sampai dengan evaluasi, mereka akan merasa dihargai, sehingga dalam berkerja akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaiknya.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kreativitas yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Widhiastuti (2014) dalam risetnya menyimpulkan bahwa kreativitas seseorang mempengaruhi kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa tuntutan terapan kreativitas yang terkait dengan ide-ide, strategi capaian tujuan diperlukan dalam memecahkan sebuah masalah. Jika dengan kreativitas tersebut seseorang akan mampu mencapai hasil sesuai dengan tujuan, maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut sudah mampu mencapai kinerjanya yang baik.

Berdasarkan kajian konsep yang diuraikan, maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian seperti tersaji pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Dengan memperhatikan kerangka konsep penelitian dan kajian hasil-hasil penelitian sebelumnya yang diuraikan pada kajian pustaka, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas
- Hipotesis 2 : Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu.
- Hipotesis 3 : Kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu
- Hipotesis 4 : Kreativitas berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh pemberdayaan pada kinerja individu

II. METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel independen, dependen dan variabel mediasi. Variabel-variabel tersebut yaitu variabel independen adalah pemberdayaan (X), variabel dependen adalah kinerja pengurus (Y), dan variabel mediasi adalah kreativitas (M).

Masing-masing variabel tersebut merupakan variabel laten (*unobserved variable*, yang akan diukur dari beberapa dimensi dan indikator. Tiap-tiap dimensi terdiri atas beberapa indikator yang lebih lanjut dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian. Adapun operasionalisasi dari masing-masing variabel

- (1) Pemberdayaan (X) dalam penelitian ini Adalah pemberdayaan yang di konseptualisasikan dalam empat kognisi yaitu: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Chiang dan Hsieh 2012, Tutar *et al.*, 2011).
- (2) Kreativitas (Y1) diukur dengan empat indikator, yang disebut *Four P's of creativity*, yaitu *person*, *process*, *press*, dan *product* (Rhodes dalam Munandar, 2009).
- (3) Kinerja Pengurus (Y) diukur dari tiga dimensi, yaitu kepribadian, perilaku dan hasil objektif.

Populasi LPD yang berada di Wilayah Kabupaten Gianyar Provinsi Bali. berjumlah 269 unit, tersebar di 7 kecamatan. Pengambilan sampel penelitian ditentukan secara bertahap, yaitu pertama dipilih sampel kecamatan. Sampel kecamatan ditentukan dengan mempertimbangkan jumlah LPD terbanyak dalam satu wilayah Kecamatan dan letak wilayah. Atas dasar pertimbangan tersebut maka dipilih Kecamatan Payangan (Bagian Utara), Kecamatan Gianyar (Bagian Timur), dan Kecamatan Sukawati (Bagian Barat). Secara umum setiap LPD dikelola oleh 3 orang pengurus, masing-masing sebagai Ketua, Tata Usaha/Sekretaris, dan Bendahara. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus LPD pada tiga Kecamatan yang mewakili populasi, yaitu berjumlah 363 orang. Ukuran sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan formula Slovin Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui jumlah sampel adalah 119 orang.

Seperti telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*p at h analysis*). Pengujian signifikansi variabel mediasi dalam model dapat diperiksa dari hasil uji

pengaruh tidak langsung. Dari pengujian ini dapat diteliti tingkat intervensi dari variabel mediasi apakah memediasi penuh (*full mediation*) atau memediasi sebagian (*partial mediation*) atau bukan mediasi.

III. PEMBAHASAN HASIL

PENELITIAN Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pada kreativitas dan kinerja pengelola LPD di Kabupaten Gianyar.. Penyebaran kuesioner dilakukan pada beberapa LPD di Kabupaten Gianyar yang menjadi sampel penelitian. Denpasar. Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengelola LPD di Kabupaten Gianyar, maka dapat diketahui gambaran karakteristik responden yang meliputi lima aspek, yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, serta masa kerja responden.

Umur merupakan salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam menunjang kegiatan instansi dan menghasilkan jasa yang berkualitas. Hasil riset menunjukkan bahwa pengelola LPD di Kabupaten Gianyar sebagian besar berumur 41-50 tahun dengan jumlah sebanyak 93 orang atau sekitar 77,5 persen. Usia tersebut merupakan usia dimana seseorang sangat produktif dan memiliki pengalaman serta kematangan emosional yang cukup tinggi dalam proses pengambilan keputusan strategis.

Jenis kelamin karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menajalankan pekerjaannya. Hasil menunjukkan bahwa pengelola LPD dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 75 orang atau sebesar 62,5 persen. Pengelola LPD dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 45 orang atau sebesar 37,5 persen. Laki-laki dirasa lebih mampu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola LPD, sehingga pengelola LPD sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Pendidikan karyawan adalah salah satu penentu kualitas SDM dalam perusahaan. Pendidikan memiliki kaitan yang erat dalam prestasi yang dicapai, tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan, serta disiplin pegawai. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 73,4 persen memiliki tingkat pendidikan SMA. Oleh karena LPD tidak memiliki kriteria pendidikan terhadap pengelolanya sehingga lebih banyak terdapat pengelola hanya sampai tingkat SMA.

Loyalitas pengelola LPD dapat dilihat dari jangka waktu mereka bekerja pada sebuah instansi. Riset menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki masa kerja antara 11 sampai dengan 20 tahun, yaitu sebanyak 89 orang atau sebesar 74,17 persen. Sebagian besar pengelola LPD merupakan penduduk asli daerah tersebut sehingga rata-rata memiliki masa kerja yang cukup lama.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey sehingga digunakan alat pengumpulan data berupa instrument penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data terlebih

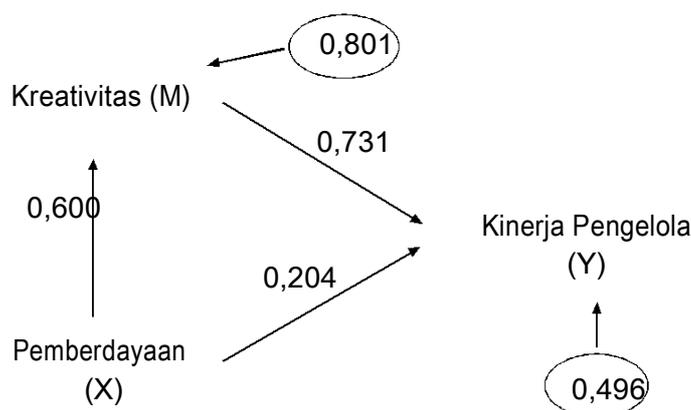
dahulu diuji validitas dan reliabilitas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator pernyataan dalam variabel pemberdayaan, kreativitas, dan kinerja pengelola memiliki korelasi item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30. Hasil uji validitas menghasilkan korelasi terkecil sebesar 0,609 dan korelasi yang terbesar yaitu 0,966. Dengan demikian maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu pemberdayaan, kreativitas, dan kinerja pengelolamemiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, secara ringkas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.

Gambar 2 Hasil Perhitungan Pendugaan Parameter dalam Model



Untuk menentukan jalur-jalur yang signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik, maka digunakan *Theory Trimming*. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan

regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Adapun uji parsial/uji hipotesis masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Kontribusi Antar Variabel	Koefisien Jalur	Nilai Sig	Keterangan
Pemberdayaan (X) pada Kreativitas (M)	0,600	0,000	Ho ditolak (berpengaruh signifikan)
Pemberdayaan (X) pada Kinerja Pengurus (Y)	0,204	0,000	Ho ditolak (berpengaruh signifikan)
Kreativitas (M) pada Kinerja Pengurus (Y)	0,731	0,0000	Ho ditolak (berpengaruh signifikan)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semua jalur-jalur yang dibangun dalam model dinyatakan valid dan sah.

Setelah dilakukan analisis validitas model, diperoleh hasil bahwa semua jalur signifikan sehingga dapat diinterpretasikan lebih lanjut dan tidak ada jalur yang dibuang/dieliminasi. Sebelum melakukan interpretasi terhadap model maka terlebih dahulu akan dianalisis besarnya pengaruh langsung, pengaruh tak langsung, dan pengaruh total dari model tersebut.

Uji pengaruh tidak langsung ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi peran kreativitas dalam memediasi pengaruh pemberdayaan psikologis pada kinerja pengelola LPD di Kabupaten Gianyar. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut.

Ho : variabel kreativitas bukan sebagai variabel mediasi pengaruh variabel pemberdayaan psikologis pada kinerja pengelola

H1 : variabel kreativitas sebagai variabel mediasi pengaruh variabel pemberdayaan psikologis pada kinerja pengelola

Dengan kriteria pengujian :

Ho diterima jika zhitung $\leq 1,96$, berarti kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi

Ho ditolak jika zhitung $> 1,96$, berarti kepuasan kerja merupakan variabel mediasi

Perhitungan :

$a = 0,781$; $Sa = 0,096$ $b = 0,702$; $Sb = 0,055$

$$Sab = \sqrt{a^2Sa^2 + b^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,781)^2(0,096)^2 + (0,702)^2(0,055)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,601)(0,0092) + (0,493)(0,0030)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0070082}$$

$$Sab = 0,084$$

$$z = \frac{ab}{Sab} \quad z = \frac{(0,781)(0,702)}{0,084}$$

$$z = 6,53$$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, nilai zhitung = $6,53 > 1,96$, maka Ho ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja merupakan variabel mediasi, sehingga kepuasan kerja memiliki peran memediasi pengaruh pemberdayaan psikologis pada kinerja pengelola LPD.

Berikut ini disajikan besarnya pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total variabel pemberdayaan, kreativitas, dan kinerja pengelola LPD.

Tabel 2 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Pemberdayaan terhadap Kreativitas dan Kinerja Pengelola LPD di Kabupaten Gianyar

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung (melalui Kepuasan Kerja)	Pengaruh total
Pp → Kre	0,600	-	0,600
Kre → KP	0,731	-	0,731
PP → KP	0,204	$(0,600 \times 0,731) = 0,439$	0,643

Sumber : Data primer, diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2 dapat dikatakan bahwa pemberdayaan dan kreativitas berpengaruh langsung terhadap kinerja pengelola LPD dengan nilai masing-masing 0,204 dan 0,731. Hal ini berarti semakin baik pola pemberdayaan SDM dalam organisasi dan tingkat kreativitas pengelola LPD meningkat maka akan menciptakan kinerja pengelola yang tinggi. Jika menggunakan variabel intervening (kreativitas), juga dapat dikatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh tidak langsung terhadap kreativitas

dengan pengaruh total yang diperoleh adalah 0,643. Hal ini berarti ada pengaruh yang berkelanjutan dari aspek-aspek yang dikaji. Jika organisasi memperhatikan dan menerapkan pola pemberdayaan SDM dengan baik, maka karyawan akan senantiasa menunjukkan kreativitasnya dalam bekerja. Ketika karyawan menunjukkan tingkat kreativitas yang tinggi dalam bekerja, maka SDM tersebut akan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kreativitas

Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan positif terhadap kreativitas pengelola LPD dengan nilai koefisien jalurnya 0,600. Hal ini menandakan semakin baik pola pemberdayaan SDM dalam organisasi, maka anggota organisasi akan semakin menunjukkan kreativitasnya dalam bekerja. Apabila organisasi mampu membuat anggotanya merasa dihargai dengan melibatkan dalam pengambilan keputusan, memberi kesempatan berpartisipasi dalam proses perencanaan, memuji mereka, dan terus-menerus menyediakan pelatihan dan dukungan, maka akan dapat mengembangkan keterampilan dan kreativitas individu anggota organisasi. Begitu juga jika organisasi memberikan tanggung jawab dan kewenangan kepada para karyawan untuk mengambil keputusan tentang seluruh aspek pengembangan produk atau pelayanan pelanggan, maka hal tersebut dapat menstimuli daya kreativitas yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Dalam proses pemberdayaan, SDM dipandang sebagai manusia seutuhnya yaitu manusia yang memiliki harapan, kecemasan dan aspirasi. Perlakuan perusahaan secara manusiawi dapat mendorong kreativitas para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh riset yang dilakukan oleh Sintaasih, dkk (2013); Celik, et al (2014), Sangar and Rangnekar (2014), yang menyatakan bahwa semakin baik pola pemberdayaan SDM yang dilakukan oleh sebuah organisasi, maka semakin memacu peningkatan kreativitas anggota organisasi.

2) Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengelola

Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola LPD dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,204. Ini berarti bahwa jika organisasi memiliki pola yang baik dalam hal memberdayakan SDMnya, maka anggota organisasi akan senantiasa menunjukkan kinerjanya yang terbaik. Adanya penghargaan atas diri anggota organisasi salah satunya

dengan cara memberikan kewenangan untuk menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, akan mengakibatkan anggota organisasi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak ada komplain/keluhan, dan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Hal tersebut menandakan bahwa pemberdayaan sebagai salah satu faktor penentu kinerja anggota organisasi, sehingga dapat dikatakan pemberdayaan memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja individu anggota organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh riset yang dilakukan oleh Fadzilah (2006); Praptadi (2009); Demirci and Erbas (2010); Meyerson and Dewettinck (2012); dan Suresh and Jaleel (2015). Riset empiris tersebut menyimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan pada kinerja individu. Semakin meningkatnya keterlibatan anggota organisasi mulai dari proses perencanaan sampai dengan evaluasi, mereka akan merasa dihargai, sehingga dalam berkerja akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaiknya.

3) Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data secara statistik diperoleh hasil kreativitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu anggota organisasi dengan koefisien jalurnya masing-masing adalah 0,731. Hal ini berarti semakin diberikan kesempatan anggota organisasi untuk berkreativitas maka semakin termotivasi dirinya untuk memberikan kinerja yang baik bagi organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan kreativitas yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Widhiastuti (2014) dalam risetnya menyimpulkan bahwa kreativitas seseorang mempengaruhi kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa tuntutan terapan kreativitas yang terkait dengan ide-ide, strategi capaian tujuan diperlukan dalam memecahkan sebuah masalah. Jika dengan kreativitas tersebut seseorang akan mampu mencapai hasil sesuai dengan tujuan, maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut sudah mampu mencapai kinerjanya yang baik.

4) Peran Kreativitas Memediasi Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pengelola LPD

Berdasarkan perhitungan data statistik, diperoleh hasil bahwa kreativitas merupakan variabel mediasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kreativitas memiliki peran dalam memediasi pengaruh pemberdayaan pada kinerja anggota organisasi. Peningkatan kinerja individu dalam organisasi dapat dilakukan salah satunya dengan memperhatikan kreativitas yang dimilikinya. Organisasi yang senantiasa memberikan kesempatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk menemukan, menggunakan cara-cara baru yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya akan dapat mendorong kreativitas anggota organisasi dalam bekerja sehingga nantinya ada perubahan signifikan dalam peningkatan kinerja individu anggota organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kreativitas anggota organisasi dalam bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut. Untuk menjaga agar tingkat kreativitas anggota organisasi tetap tinggi bekerja dan akhirnya menunjukkan hasil yang baik (kinerja individu menjadi baik), ada salah satu faktor yang harus diperhatikan yaitu pola pemberdayaan SDM. Dengan penerapan pola pemberdayaan yang baik oleh organisasi, akan membuat karyawan merasa dihargai dan menjadi lebih berkreasi dalam menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaannya dan akhirnya mampu memacu dirinya untuk senantiasa menunjukkan kinerja yang baik pula.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data, maka diperoleh beberapa simpulan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Penilaian responden terhadap pemberdayaan, kreativitas, dan kinerja pengelola dalam kategori baik. Hal ini menandakan bahwa LPD di Kabupaten Gianyar sudah menerapkan pola pemberdayaan dengan baik sehingga hal tersebut memicu tingkat kreativitas pengelola LPD dan pada akhirnya semakin meningkatnya kinerja pengelola dalam mengelola LPD.

- 2) Variabel pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan kinerja, begitu pula kreativitas memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja serta variabel kreativitas berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh pemberdayaan pada kinerja pengelola LPD di Kabupaten Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alves, Jorge, Maria José Marques, Irina Saur and Pedro Marques. 2007. Creativity and Innovation through Multidisciplinary and Multisectoral Cooperation . *Journal compilation © 2007 Blackwell Publishing. Volume 16 Number 1.*
- Arka, I Wayan. 2016. Eksistensi Lembaga Perkreditan Desa dalam Pembangunan Desa Pekraman Sebagai Desa Wisata di Bali. *Ganec Swara*, Vol.10, No. 2, 78-84.
- Celik, Adnan, Rifat Iraz, Ahmet Burhan Cakici, Neriman Celik. 2014. The Effects of Employee Empowerment Applications on Organizational Creativity and Innovativeness in Entreprises : The Case of Oiz. *European Scientific Journal*, Vol.10, No. 10, 99-107.
- Chiang, Chun-Fang dan Tsung-Sheng Hsieh. 2012. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management* 31,180–190.
- Demirci, M. Kemal, Ali Erbas. 2010. Employee Empowerment and Its Effect on Organizational Performance . *2nd International Symposium on Sustainable Development.*
- Fadzilah, Ari. 2006 . Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian penjualan (Studi Kasus pada PT Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 3, No. 1, 12-27.
- Green, Clifton, Narsimhan Jegadeesh, and Yue Tang. 2009. Gender and Job Performance: Evidence from Wall Street. *Financial Analysts Journal*, Vol. 65, No. 6.
- Igbaria, Magid and Jack J. Baroudi. 1995. The Impact of Job Performance Evaluations on Career Advancement Prospects : An Examination of Gender Differences in the IS Workplace. *MIS Quarterl*, Vol. 19, No.1, pp : 107-123.

- Kusniarti, A.A. Seri. 2016. Perkembangan LPD Sangat Pesat, Tapi yang Tidak Sehat Capai 15,1 Persen. *Tribun Bali*, 28 Desember 2016.
- Lawson, Karen . 2006. Four Keys to Employee Empowerment. *Lawson Consulting Group, Inc.* <http://www.GrowingGreatness.com>
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. 10th Edition. Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P dan Winong Rosari (Penerjemah). Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Meyerson, Gaudreau, Blanchard Dewettinck. 2012. Effect of Employee Empowerment on Employess Performance. *Advanced Research in Economic and Management Science (AREMS)*. Vol. 2, 40-46
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart & Patrick M. Wright. 2008. *Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage*, 6th Ed. David Wijaya (Penerjemah). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai keunggulan Bersaing. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Petchsawanga, Pawinee and Dennis Duchon. 2012. Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9:2, pp. 189- 208.
- Praptadi, Thomas. 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Account Representative di Kantor Pelayana Pajak (KKP) Pratama Kota Semarang. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sangar, Ruby, Santosh Rangnekar. 2014. Psychological Empowerment and Role Satisfaction as a Determinant Creativity. *Asia Pasific Journal of Management*, Vol. 10, No. 2, 119-127.
- Sintaasih, Desak Ketut, Ni Nyoman Kerti Yasa, Ni Wayan Mujiati, Ayu Desi Indrawati. 2013. Peran Pemberdayaan dalam Menopang Kreativitas Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kabupaten Badung Provinsi Bali. *Piramida*, Vol. IX, No. 2, 105 – 112.
- Sun , Yun Li, Zhen Zhang, Jin Qi,, Zhen Xiong Chen. 2012. Empowerment and Creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly* 23, 55–65.
- Suresh, D., N. Abdul Jaleel. 2015. Impact of Emolyee Empowerment on Organisational Performance Case of Automobile Industry in Chennei City of Tamil Nadu in India. *International Journal of Innovative Science, Engineering, and Technology*, Vol. 2, Issue 4, 20-31.
- Tutar, Hasan, Mehmet Altinoz and Demet Cakiroglu. 2011. The effects of employee empowerment on achievementmotivation a n d t h e c o n t e x t u a l p e r f o r m a n c e ofemployees. *African Journal of Business Management*Vol. 5(15), pp. 6318-6329.
- Wawan Dheawanto, Hendrati Dwi Mulyaningsi, Anggraeni Permatasari, Grisna Anggadwita, dan Indriany Ameka. 2014. *Manajemen Inovasi: Peluang Sukses Menghadapi Perubahan*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja* (edisi ketiga), Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widhiastuti, Hardani. 2014. Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. *Jurnal Psikologi*, Vo. 41, No. 1, 115-133.

