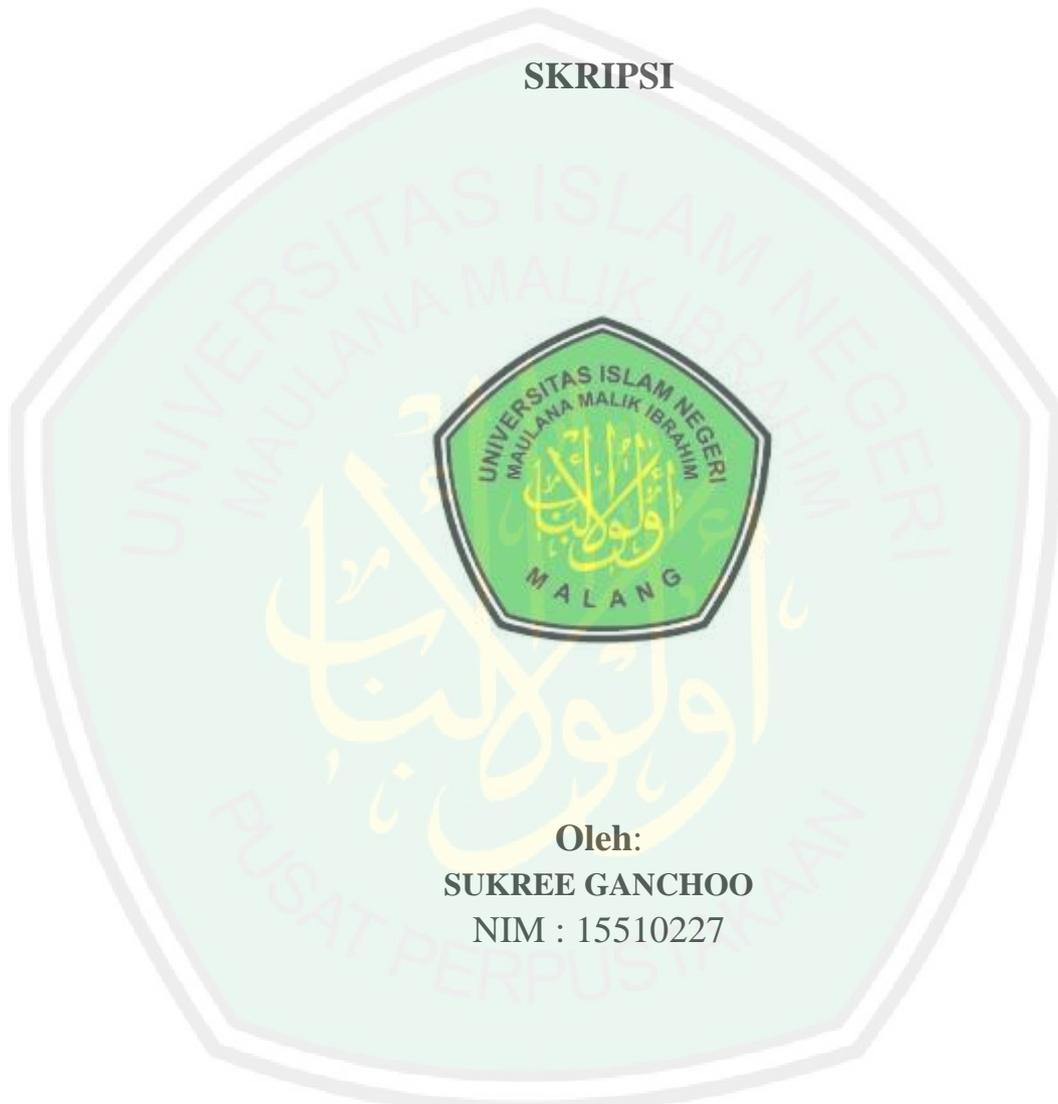


**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KREATIFITAS KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Di PT. Indoworld Mojekerto)

SKRIPSI



Oleh:

SUKREE GANCHOO

NIM : 15510227

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KREATIFITAS KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Di PT. Indoworld Mojekerto)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:
SUKREE GANCHOO
NIM : 15510227

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KREATIFITAS KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Di PT. Indoworld Mojekerto)

SKRIPSI

Oleh

SUKREE GANCHOO
NIM: 15510227

Telah disetujui, 6 Desember 2019

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KREATIFITAS KARYAWAN****(Studi Kasus Pada Karyawan Di PT. Indoworld Mojekerto)****SKRIPSI**

Oleh:

SUKREE GANCHOO

NIM: 15510227

Telah Dipertahankan di Depan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 18 April 2020

Susunan Dewan Penguji:**Tanda Tangan**

1. Ketua Penguji
Ahmad Muis, M.Ag : ()
NIDT. 19711110 20160801 1 043
2. Sekretaris/Dosen Pembimbing
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si : ()
NIP. 19720212 200312 1 003
3. Penguji Utama
Zaim Mukaffi, M.Si : ()
NIP. 19791124 200901 1 007

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,**Drs. Agus Sucipto, MM**

NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sukree Ganchoo

NIM : 15510227

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KREATIFITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Di PT. Indoworld Mojekerto)**. Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 2 April 2020

Hormat saya



6000
BANK INDONESIA

Sukree Ganchoo
NIM: 15510227

HALAMAN PERSEMBAHAN

الحمد لله

Alhamdulillah

Atas izin Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, ku persembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang senantiasa menjadi penyemangat dan selalu menjadi motivasi dalam perjalanan hidupku.

Untuk yang tercinta

Ayahandaku Ron Ganchoo dan Ibundaku Chemunoh Niyomdecha yang telah membesarkanku sampai saat ini. Adekku tercinta Apichet Ganchoo yang sudah memberikan semangat hingga sampai saat ini. Sahabat-sahabatku yang senantiasa hadir dan selalu setia menemani untuk bekerjasama dalam suka maupun duka serta teman-teman jurusan manajemen angkatan 2015 yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
وَالْعَصْرِ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ٣

1. Demi masa

2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian

3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepi kesabaran.

(QS. Al-Asr: 1-3)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KREATIFITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Di PT. Indoworld Mojekerto)** ini dapat penulis selesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan dan panutan umat manusia, Nabi akhir zaman, baginda Rasulullah Muhammad SAW, seorang manusia yang memanusiakan sesama manusia, pemimpin umat manusia, dan rahmat bagi semesta.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, SE., MM selaku ketua Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Ayahanda Ron Kanchu dan Ibunda Jehmunoh Ninyomdecha yang tercinta, yang menjadi motivasi dan selalu memberi arahan baik lahir maupun batin, yang do'a, dan perhatian kasih sayang tulusnya hingga saat ini menyertai setiap langkah penulis serta memberikan power kepada penulis agar terus berjuang dalam menuntut ilmu tanpa kenal putus asa.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan SKRIPSI ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini, dan peneliti berharap semoga hasil karya tulis ilmiah sederhana ini dapat memberikan kemanfaatan-kemanfaatan, baik bagi penulis maupun bagi para pembaca. *Aamin ya Robbal 'Aalamiin.*

Malang, 18 April 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1 Kepemimpinan	14

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	14
2.2.1.2 Ciri- ciri Pemimpin yang Efektif	15
2.2.1.3 Fungsi Kepemimpinan	22
2.2.1.4 Indikator Kepemimpinan	26
2.2.1.5 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	30
2.2.1 Motivasi.....	33
2.2.2.1 Pengertian Motivasi	33
2.2.2.2 Prinsip-prinsip Motivasi.....	35
2.2.2.3 Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	38
2.2.3 Kreatifitas	40
2.2.3.1 Definisi Kreatifitas.....	40
2.2.3.2 Kreativitas Dalam Perspektif Islam	42
2.2.3.3 Ciri-ciri kreatifitas.....	44
2.2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas	45
2.3 Kerangka Konseptual	52
2.4 Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	57
3.2 Lokasi Penelitian.....	58
3.3 Populasi dan Sampel	58
3.3.1 Populasi Penelitian.....	58
3.3.2 Sampel Penelitian	58
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	59
3.4 Data dan Jenis Data.....	60
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.5.1 Kuesioner.....	60
3.5.2 Teknik Dokumentasi.....	61
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	62
3.7 Analisis Data	64
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
3.7.2 Teknik Analisis Data	66

3.7.3 Uji Hipotesis	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Penelitian	73
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	73
4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden	82
4.1.3 Uji Instrumen	86
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	88
4.1.5 Uji Hipotesis	92
4.2 Pembahasan.....	96
4.2.1 Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kreatifitas Karyawan Pada PT. INDOWORLD Secara Simultan (Bersama-sama)	96
4.2.2 Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kreatifitas Karyawan Pada PT. INDOWORLD Secara Parsial (Terpisah).....	99
4.2.2 Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan Terhadap Kreatifitas Karyawan Pada PT. INDOWORLD	104
BAB V PENUTUP	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN-LAMPIRAN	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan	13
Tabel 3.1 Penilaian Skala Numerik	61
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	82
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Kategori Umur	83
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	84
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan	85
Tabel 4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)	87
Tabel 4.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X2).....	87
Tabel 4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kreatifitas (Y).....	88
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	89
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	90
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	92
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)	93
Tabel 4.15 Hasil Uji Kontribusi Variabel Bebas	94
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	81



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 2 : Uji Validitas
- Lampiran 3 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 : Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 6 : Dokumentasi Foto Penelitian

ABSTRAK

Sukree Ganchoo. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan (Studi Kasus di PT. INDOWORLD Mojokerto)”

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kreatifitas Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai penggerak di dalam perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan mampu memberikan sumbangsih kinerja dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu kelancaran dalam pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepemimpinan, motivasi, kreatifitas dan lain sebagainya yang saling berkaitan untuk dapat memberikan kontribusi kinerja yang maksimal. Jika karyawan dan pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik serta karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dapat memunculkan sikap kreatifitas kerja yang telah disesuaikan dengan perkembangan zaman sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat diperoleh dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kreatifitas karyawan.

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kreatifitas karyawan dengan studi kasus di PT. INDOWORLD Mojokerto. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INDOWORLD Mojokerto. Teknik sampling yang digunakan adalah *judgment sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2) sedangkan variabel independen yaitu kreatifitas karyawan (Y). Teknik analisa data menggunakan analisis SPSS dengan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kreatifitas karyawan. Sedangkan, secara masing-masing (parsial) variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kreatifitas karyawan. Selain itu, di antara kedua variabel dependen yakni kepemimpinan dan motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel independen yakni kreatifitas karyawan adalah kreatifitas karyawan dengan kontribusi persentase 53,34%.

ABSTRACT

Sukree Ganchoo. THESIS. Title: “Effect of Leadership and Motivation on Employee Creativity (Case Study in PT. INDOWORLD Mojokerto)”

Advisor : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

Keywords : Leadership, Motivation, Employee Creativity.

Human resources are important assets that act as movers in the company. Human resources or employees are able to contribute performance in achieving the desired goals of the company. Beside that, the smoothness in achieving company goals is influenced by several factors namely leadership, motivation, creativity and others which are interrelated to be able to contribute to maximum performance. If employees and leaders are able to communicate well and employees have a high work motivation, it can bring up the attitude of work creativity that has been adapted to the times so that the achievement of company goals can be obtained quickly and accurately. Therefore, researchers are interested in conducting research on the influence of leadership and motivation on employee creativity.

This study was to determine the effect of leadership and motivation on employee creativity with a case study at PT. INDOWORLD Mojokerto. This research uses descriptive quantitative research. The population of this study is all employees of PT. INDOWORLD Mojokerto. The sampling technique used is judgment sampling. The independent variable in this study is leadership (X1), motivation (X2) while the independent variable is employee creativity (Y). Data analysis techniques using SPSS analysis with validity and reliability, classic assumptions, and multiple linear regression tests.

The results of this study indicate that together (simultaneously) the leadership and motivation variables have a positive and significant effect on employee creativity variables. Meanwhile, each (partial) leadership and motivation variables have a positive and significant effect on employee creativity variables. In addition, between the two dependent variables namely leadership and motivation which have a dominant influence on the independent variable namely employee creativity is employee creativity with a contribution of 53.34%.

مستخلص البحث

شكري جانشو. البحث، العنوان: "تأثير القيادة والتحفيز على إبداع الموظف (دراسة الحالة PT. INDOWORLD Mojokerto)" في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف الأول : الدكتور أحمد ثاني سفرجاتنو الحاج

الكلمة المفتاحية : القيادة ، التحفيز ، إبداع الموظف.

الموارد البشرية هي أصول مهمة تعمل كمحرك في الشركة الموارد. الموارد البشرية أو الموظفين قادرون على المساهمة في الأداء في تحقيق الأهداف المطلوب للشركة. إلى جانب ذلك ، تتأثر النعومة في تحقيق أهداف الشركة بعدة عوامل هي القيادة ، والتحفيز ، والإبداع ، وغيرها من العوامل المرتبطة ببعضها البعض لتكون قادرة على المساهمة في تحقيق أقصى قدر من الأداء. إذا كان الموظفون والقادة قادرين على التواصل بشكل جيد وكان لدى الموظفين حافز كبير على العمل ، فبإمكانه طرح موقف إبداع العمل الذي تم تكييفه مع الأوقات بحيث يمكن الحصول على تحقيق أهداف الشركة بسرعة وبدقة. على إبداع الموظف.

كانت هذه الدراسة لتحديد تأثير القيادة والتحفيز على إبداع الموظف من خلال دراسة الحالة في PT.INDhOWORLD Mojokerto. يستخدم هذا البحث الى البحث الكمي الوصفي. سكان هذه الدراسة هم

جميع العاملين في حزب العمال (INDOWORLD Mojokert) أسلوب أخذ العينات المستخدمة هو أخذ العينات

الحكم. المتغير المستقل في هذه الدراسة هو (X1 القيادة) (X2) بينما المتغير المستقل هو إبداع الموظف (Y) تقنيات تحليل البيانات

باستخدام تحليل SPSS مع المصادقية والثوقية ، والافتراضات الكلاسيكية ، واختبارات الانحدار الخطي المتعددة.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن متغيرات القيادة والدوافع (في وقت واحد) لها تأثيرات إيجابية وهامة على متغيرات إبداع الموظف. وفي الوقت نفسه

، يكون لكل متغيرات قيادة وتحفيز (جزئي) تأثير إيجابي وهام على متغيرات إبداع الموظف. بالإضافة إلى ذلك ، بين المتغيرين المعتمدين وهما القيادة

والدافع اللذان لهما تأثير مهمين على المتغير المستقل وهو إبداع الموظف هو إبداع الموظف بمساهمة 53.34٪.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor penting dan melekat pada keberadaan suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia memiliki kontrol khusus untuk menggerakkan suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta menjadi kunci kesuksesan dalam perkembangannya. Selain itu, melalui sumber daya manusia dapat memberikan sumbangsih kinerja berupa tenaga dan pikiran untuk mewujudkan langkah strategis yang akan digunakan perusahaan dalam memperoleh laba usaha guna kemakmuran bersama.

Di zaman modern seperti ini, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh berbagai macam faktor yang mempengaruhi. Di antaranya adalah diukur dari segi kualitas baik dari sumber daya manusia, produk, maupun lingkungan. Faktor kualitas sumber daya manusia menuntut agar dapat berpenampilan *multi talent* kerja sebagaimana zaman sekarang ini semuanya berjalan dengan serba cepat. Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah karyawan yang telah dilatih memiliki komitmen kerja yang tinggi guna tercapai tujuan bersama di dalam perusahaan.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Di antaranya adalah motivasi, jika jiwa seorang karyawan telah terbangun motivasi yang kuat untuk bekerja maka segala bentuk pekerjaan apapun akan senantiasa dikerjakan sehingga akan membentuk komitmen kerja yang tinggi

juga. Motivasi membantu dalam menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan segala macam pekerjaan dikarenakan dalam diri seseorang telah tertanam rasa ingin mencapai suatu tujuan mulia. Misalnya, seorang karyawan yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki motivasi untuk membahagiakan mereka sehingga seorang karyawan tersebut akan bekerja dengan giat untuk memperoleh gaji sebesar-besarnya.

Motivasi berdampak terhadap individu untuk senantiasa melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tercapainya kepuasan. Dorongan motivasi membuat karyawan memiliki keinginan kuat untuk terlibat dan berpartisipasi dalam pekerjaan dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Secara berkelanjutan, karyawan akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena telah merasa nyaman dan senang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan dapat disesuaikan dengan harapan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja adalah pimpinan perusahaan. Pemimpin bertugas sebagai kepala atau penanggung jawab terhadap suatu divisi kerja dan operasional perusahaan yang sedang ia jalankan. Para karyawan sudah seharusnya patuh terhadap pimpinan sebagaimana merupakan etika dalam menghormati seseorang yang lebih tinggi jabatannya. Begitupun sebaliknya pimpinan pun seharusnya memberikan contoh dan imbal balik berupa pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya.

Sikap dan perilaku pimpinan akan berdampak terhadap pola kerja seorang karyawan. Jika pimpinan mampu memberikan contoh yang baik dan menaungi

kebutuhan para karyawan maka ia akan disegani oleh seluruh karyawannya. Hubungan antara atasan dan bawahan memang terpisah oleh jabatan akan tetapi jangan sampai memutus arus komunikasi antar keduanya. Kepemimpinan yang baik adalah mampu bersikap terbuka terhadap bawahan guna mencari masukan pendapat yang terbaik untuk kemajuan perkembangan perusahaan.

Kepemimpinan sebagai faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh perhatian, kesadaran dan rasa senang hati mampu bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Kepemimpinan yang baik dan efektif adalah mampu memberdayakan karyawan, mampu menumbuhkan motivasi kerja dan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Anoraga,2003)

Maka dari itu kepemimpinan yang baik akan membawa pengaruh langsung terhadap proses kerja seorang karyawan. Selain itu, saat ini perusahaan terus mencari kualitas sumber daya manusia yang kompleks yang mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang serba cepat. Sebagai contoh pada bidang produksi, dahulu kuantitas hasil produksi barang hanya terbatas akan tetapi di zaman serba modern saat ini produksi barang dapat dilakukan dalam skala besar bahkan dikerjakan dalam tempo waktu singkat. Kemajuan zaman ini otomatis membawa dampak terhadap perubahan pola pikir manusia dari sederhana menjadi luar biasa. Perubahan pola pikir inilah yang dinamakan dengan sikap kreativitas atau berpikir inovasi.

Kreativitas merupakan sikap yang mencerminkan pemikiran seseorang akan hal baru yang dapat dikerjakan secara cepat dan tepat. Kreativitas adalah solusi dan langkah yang tepat saat ini untuk menciptakan nilai lebih bagi suatu perusahaan. Saat ini keberadaan jumlah perusahaan ataupun bisnis sudah tergolong banyak sehingga diperlukan strategi yang berbeda dengan yang lain agar dapat menarik perhatian pangsa pasar. Dengan kreativitas maka dapat membantu mencari cara untuk menyelesaikan berbagai masalah secara efisien dan efektif sehingga dapat menciptakan nilai lebih yang berbeda dari yang lain.

Berpikir kreativitas merupakan tuntutan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar mampu bersaing dengan yang lain dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Kreativitas adalah faktor penting yang perlu diperhatikan dikarenakan tidak semua orang dapat berpikir kreativitas secara cepat dikarenakan setiap manusia memiliki daya tangkap pemahaman dan pemikiran yang berbeda-beda. Maka dari itu, perlu adanya fasilitas pelatihan dan pembiasaan secara kritis kepada karyawan misalnya melalui kegiatan diskusi, seminar, dan budaya membaca sehingga mampu menumbuhkan pemikiran kreativitas.

Dengan adanya sikap kreativitas maka akan berdampak terhadap sistem operasional kerja perusahaan. Apalagi jika sikap kreativitas dijadikan sebagai budaya perusahaan maka perkembangan kemajuan perusahaan akan semakin cepat guna mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu pembiasaan sikap kreativitas juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja seorang karyawan agar dapat bekerja secara cepat. Maka dari itu, perlunya sikap kreativitas dan motivasi kerja seseorang harus

dikembangkan sejalan dengan kepemimpinan yang harus diperhatikan juga agar dapat berjalan secara bersama-sama secara baik dan terhindar dari ketimpangan.

Di dalam suatu perusahaan pasti terdapat salah satu divisi kerja khusus yang menaungi sumber daya manusia yakni *human resource development*. Divisi tersebut bertugas mengatur segala aspek dan kebutuhan sumber daya manusia bagi perusahaan. Selain itu divisi tersebut juga senantiasa melakukan pengawasan kinerja sumber daya manusia dalam tempo waktu tertentu. Akan tetapi pada proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan terkadang pihak HRD menemukan berbagai masalah di dalamnya, seperti kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih berada di tingkatan yang rendah padahal karyawan tersebut sudah melewati seleksi penerimaan yang ketat.

Ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya biasanya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Di antaranya adalah motivasi yang kurang dan cara kepemimpinan yang kurang terampil dan baik. Hal tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan di dalam perusahaan saat menjalankan tugas tugasnya sehingga sikap kreativitas karyawan merasa dibatasi dan tidak berkembang.

Dari beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Theresia (2012) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Reni (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kreativitas guru. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Anne (2012)

menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Berdasarkan teori dan *research gap* yang dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KREATIFITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Di PT. Indoworld Mojokerto)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Indoworld Mojokerto?
2. Apakah variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Indoworld Mojokerto?
3. Manakah diantara variabel motivasi dan kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Indoworld Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Indoworld Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Indoworld Mojokerto.

3. Untuk mengetahui pengaruh dominan antara variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kreatifitas karyawan PT. Indoworld Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kreatifitas karyawan pada PT. Indoworld Mojokerto, serta memberikan solusi berupa saran terhadap pengelolaan variabel-variabel tersebut sebagai masukan bagi pihak *human research development* untuk lebih gencar lagi dalam menangani karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu memberikan pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam memahami dunia perkantoran khususnya bidang kerja *human research development* secara nyata.

3. Bagi Akademik

Sebagai tambahan literatur pustaka di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan untuk studi banding bagi mahasiswa dalam mengambil penelitian mengenai permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kreativitas karyawan pada PT. Indoword Mojokerto diantaranya dikutip dari beberapa sumber yaitu:

Theresia (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan pemberdayaan psikologis, motivasi intrinsik, dan iklim inovasi organisasi sebagai variabel intervening pada industri makanan daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan”. Alat analisis yang digunakan adalah *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Rio dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif ”. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi pemediasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif karyawan perusahaan.

Debora dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan servant terhadap kreativitas

dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi”. Alat analisis yang digunakan adalah *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan *servant* berpengaruh positif terhadap kreativitas.

Ida dan I wayan (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dimediasi efikasi diri kreatif pada PT. Aura Bali Craft”. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri kreatif secara positif berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan pada PT. Aura Bali Craft.

Tegu (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kreativitas guru IPA SMP Negeri Se Kota Pekalongan”. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru IPA SMP se Kota Pekalongan.

Arief & Eisha (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepribadian, sikap, dan kepemimpinan terhadap kinerja kreatif dalam organisasi”. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kreatif.

Regina (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kreativitas guru di SMA St. Maria Medan”. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keterbukaan kepala sekolah dan para guru untuk meningkatkan kreativitas para guru dan mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas.

Reni (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan persepsi guru mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas guru akuntansi dalam pembelajaran di SMK swasta program keahlian akuntansi Se-kabupaten Klaten tahun 2016/2017”. Alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, analisis regresi ganda, sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, persepsi guru mengenai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kreativitas guru akuntansi dalam pembelajaran.

Anwar Samsuri (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan melalui iklim inovasi dan *creative self – efficacy* pada *home industry* pembuatan mainan edukasi di dusun Kunden, kec. Pedan, Klaten”. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dan analisis regresi moderasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim inovasi berpengaruh secara positif terhadap kreatifitas karyawan.

Anne (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan orientasi pembelajaran pada kreativitas karyawan dengan variabel pemediasi *creative self-efficacy*”. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural equation modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan pada kreativitas karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Variabel/Indikator	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Theresia (2012) “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan pemberdayaan psikologis, motivasi intrinsik, dan iklim inovasi organisasi sebagai variabel intervening pada industri makanan daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan”	Kepemimpinan transformasional, kreativitas karyawan	<i>Partial least squares</i> (PLS)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan
2	Rio dkk (2018) “Pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif”	Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, perilaku inovatif	Analisis jalur	Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan
3	Debora dkk (2015) “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan <i>servant</i> terhadap kreativitas dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi”	Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan <i>servant</i> , kreativitas, pemberdayaan psikologis	<i>Structural equation model</i> (SEM)	Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan <i>servant</i> berpengaruh positif terhadap kreativitas

4	Ida dan I wayan (2019) “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dimediasi efikasi diri kreatif pada PT. Aura Bali Craft”	Kepemimpinan transformasional, kreativitas karyawan, efikasi diri kreatif	Analisis jalur	Variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri kreatif secara positif berpengaruh signifikan kreativitas karyawan
5	Tegu (2007) “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kreativitas guru IPA SMP Negeri Se kota Pekalongan”	Kepemimpinan, iklim organisasi, kreativitas	Regresi berganda	Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru
6	Arief & Eisha (2011) “Pengaruh kepribadian, sikap, dan kepemimpinan terhadap kinerja kreatif dalam organisasi”	Kepribadian, sikap, dan kepemimpinan	Regresi berganda	Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kreatif.
7	Regina (2018) “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kreativitas guru di SMA St. Maria Medan”	Gaya kepemimpinan, kreativitas	Regresi linear sederhana	Pengaruh keterbukaan kepala sekolah dan para guru untuk meningkatkan kreativitas para guru dan mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas
8	Reni (2017) “Pengaruh motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan persepsi guru mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas guru akuntansi dalam pembelajaran	Motivasi kerja, lingkungan kerja, persepsi guru, gaya kepemimpinan, kreativitas	Uji prasyarat analisis, uji regresi sederhana, uji regresi ganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru dan persepsi guru mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-

	di SMK swasta program keahlian akuntansi Se-kabupaten Klaten tahun 2016/2017			sama terhadap kreativitas guru
9	Anwar (2017) “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan melalui iklim inovasi dan <i>creative self – efficacy</i> pada <i>home industry</i> pembuatan mainan edukasi di dusun Kunden, kec. Pedan, Klaten”	Kepemimpinan transformasional, Kreatifitas, iklim inovasi, <i>creative self – efficacy</i>	Analisis jalur (<i>path analysis</i>) dan analisis regresi moderasi	Kepemimpinan transformasional dan iklim inovasi berpengaruh secara positif terhadap kreatifitas karyawan
10	Anne (2012) “Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan orientasi pembelajaran pada kreativitas karyawan dengan variabel pemediasi <i>creative self-eficacy</i>	Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan orientasi pembelajaran	<i>Structural equation modelling</i> (SEM)	Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan pada kreativitas karyawan

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu yakni sebagai berikut:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan

Persamaan	Perbedaan
1. Sama-sama meneliti tentang variabel kepemimpinan dan sikap kreativitas	1. Objek penelitian pada PT. Indoworld Mojokerto 2. Sasaran yang dijadikan penelitian adalah karyawan dan pimpinan 3. Terdapat tambahan variabel independen motivasi

Sumber: data diolah peneliti

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal dan Dedy, 2012).

Sedangkan (Handoko, 2003) berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Mengacu dari kedua definisi diatas, maka Thoha dalam (Veithzal dan Dedy, 2012) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Rivai bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut meliputi: hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian.

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2.2.1.2 Ciri- ciri Pemimpin yang Efektif

Efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dipunyai seorang pemimpin dan cara kekuasaan tersebut digunakan. Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan menunjang kemajuan organisasi.

Pemimpin yang efektif menurut (Veithzal dan Dedy, 2012), memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1) Tingkat energi dan toleransi terhadap stres

Tingkat energi yang tinggi dan toleransi terhadap stres membantu para manajer menanggulangi tingkat kecepatan yang tinggi, jam-jam yang panjang serta permintaan yang tidak habis-habisnya terhadap pekerjaan.

2) Rasa percaya diri

Rasa percaya diri berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri. Tanpa adanya rasa percaya diri yang kuat maka seorang manajer lebih kecil kemungkinannya berhasil dalam usaha-usaha mempengaruhi.

3) Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas dalam etika diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan nilai-nilai yang menyertainya dan orang tersebut bersifat jujur, etis, dan dapat dipercaya.

4) Motivasi kekuasaan

Seseorang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi yaitu seseorang yang senang mempengaruhi orang untuk mencari posisi kewenangan. Kebanyakan studi menemukan adanya suatu hubungan yang kuat antara kebutuhan akan kekuasaan dan posisi ke tingkat manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi yang besar.

5) Orientasi pada keberhasilan

Orientasi terhadap keberhasilan termasuk sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keberhasilan, keinginan untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas.

6) Kebutuhan akan afiliasi yang rendah

Afiliasi merupakan perhubungan antara anggota satu dengan yang lainnya. Orang yang memiliki afiliasi tinggi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung. Individu tersebut yang berkinerja dalam tim karena ingin disukai oleh orang lain.

Akan tetapi hal tersebut kurang tepat untuk pimpinan karena, pimpinan dalam membuat keputusan akan terhambat disebabkan pimpinan lebih memilih untuk diterima dan disukai oleh orang lain, dan hal ini melemahkan objektivitas mereka. Sehingga, afiliasi rendahlah yang tepat untuk seorang pemimpin.

7) Keterampilan teknis

Keterampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi. Keterampilan tersebut dipelajari selama pendidikan formal dalam bidang yang terspesialisasi misalnya akuntansi, pemasaran, hukum bisnis dan lain-lain.

8) Keterampilan antar pribadi

Pengetahuan mengenai perasaan, sikap serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Keterampilan hubungan antar manusia tersebut adalah penting bagi efektivitas serta kemajuan.

9) Keterampilan konseptual

Keterampilan ini adalah beberapa kemampuan kognitif seperti kemampuan analitis, berpikiran logis, membuat konsep, pemikiran yang induktif, dan pemikiran yang deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan konseptual termasuk penilaian yang baik, dapat melihat

kedepan, intuisi, kreatif, dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti.

Sedangkan menurut (Sudarwan, 2004) ciri pemimpin yang ideal sebagai berikut:

1) Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Seorang pemimpin tidak melihat manusia dari satu sisi saja, misalnya agama, intelegensi, kondisi fisik, tingkat sosial ekonomi, dan latar belakang keturunan untuk kepentingan mendudukan label tertentu kepadanya, melainkan memandangnya utuh sebagai makhluk Tuhan. Penghargaan dan pengakuan bahwa manusia itu makhluk Tuhan amat esensial, agar pemimpin tidak bertatalaku secara serta-merta.

2) Memiliki inteligensi yang tinggi

Kemampuan analisis yang tinggi adalah syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif. Tugas pemimpin tidak hanya memecahkan masalah, akan tetapi pemimpin modern harus membantu anggota kelompok melalui perlakuan khusus, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal.

3) Memiliki fisik yang kuat

Tidak jarang seorang pemimpin harus bekerja dalam waktu lama dan sangat melelahkan. Banyak pekerjaan organisasi menuntut kekuatan dan ketahanan fisik dalam waktu lama. Pemimpin organisasi besar mempunyai kesibukan luar biasa dan seringkali

lebih sibuk dari dugaan orang banyak. Oleh karena itu, pemimpin dituntut memiliki fisik yang kuat.

4) Berpengetahuan luas

Kegagalan seorang pimpinan antara lain disebabkan oleh rendahnya kemampuan teoritis dan ketidakmampuan bertindak secara praktis. Sebaliknya pemimpin profesional perlu memiliki kedua-duanya. Pemimpin memiliki pengetahuan luas dengan kecakapan praktis yang memadai untuk mengelola organisasi.

5) Percaya diri

Sikap percaya diri adalah faktor penentu kesuksesan kerja seorang pimpinan. Pimpinan yang sukses bersikap konsisten menghadapi situasi yang variatif.

6) Dapat menjadi anggota kelompok

Kerjasama memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena adanya perpaduan antara pimpinan dengan anggota kelompok. Perpaduan antara pimpinan dengan anggota kelompoklah yang membuat tujuan organisasi akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

7) Adil dan bijaksana

Keadilan disini mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban, posisi dengan tugas, dan prinsip keseimbangan lain. Kemudian bijaksana berarti bahwa pemimpin harus menjangkau aspek manusiawi individu yang dipimpin.

8) Tegas dan berinisiatif

Ketegasan adalah kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat atau naluri intuitif yang jitu. Berinisiatif berarti bahwa seseorang yang menduduki posisi pimpinan mampu membuat gagasan baru, inovasi baru atau tindakan lain yang memberikan pencerminan bahwa dia mempunyai pemikiran tertentu atas suatu subjek.

9) Berkapasitas membuat keputusan

Membuat keputusan pada intinya adalah memecahkan persoalan keorganisasian. Pemimpin yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan dapat membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu.

10) Memiliki kestabilan emosi

Pimpinan yang sabar didambakan oleh pengikut, dan karenanya dia harus mampu mengendalikan emosi dan berpikir rasional pada situasi yang berbeda. Di dalam menentukan tindakan seorang pemimpin dituntut tetap berada pada posisi sikap normal dan tahan terhadap godaan. Emosi yang stabil berarti pula bersikap tidak tergesa-gesa. Pemimpin harus sabar teliti, dan hati-hati, karena setiap tindakan atau keputusannya mengandung suatu konsekuensi tertentu.

11) Sehat jasmani dan rohani

Sehat jasmani dan rohani ini seperti tidak terganggu pendengarannya, ketentuan tinggi badan, tidak cacat fisik yang benar-benar mengganggu, rekomendasi rumah sakit jiwa, dan sebagainya. Bisa dibayangkan ketika seorang pimpinan buta, padahal pimpinan harus sering menandatangani dokumen.

12) Bersifat prospektif

Sifat prospektif itu diperlukan terutama untuk menghadapi sistem yang dinamis, seperti pertumbuhan penduduk, pertumbuhan ekonomi, perubahan kondisi politik di dalam dan di luar negeri, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan moneter, dan sebagainya. Sehingga, persaingan organisasi tetap terjaga.

Mengacu dari beberapa pendapat para ahli ciri-ciri pemimpin yang efektif yaitu memiliki rohani yang baik sehingga, pimpinan tidak berlaku sewenang-wenang kepada bawahan yang dipimpinnya. Memiliki kepribadian yang baik secara fisik karena kemampuan fisik pimpinan akan mempengaruhi efektivitas pekerjaan pimpinan. Memiliki skill kepemimpinan yang baik sehingga, mampu mengelola organisasi dengan baik untuk kemajuan organisasi.

2.2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dapat diartikan sebagai sekelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

(Veithzal, 2012) berpendapat bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

1) Fungsi instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan menurut (Siagian, 2003) yaitu:

1) Pimpinan sebagai penentu arah

Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

2) Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Tidak semua anggota organisasi mempunyai wewenang untuk mengadakan hubungan keluar dengan berbagai pihak yang ada hubungannya dengan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan puncak organisasi adalah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

3) Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan, perbedaan paham dan adanya konflik, terutama disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang efektif antara pihak-pihak yang saling berhubungan.

4) Pemimpin sebagai mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Pembahasan tentang peran pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

5) Pemimpin sebagai integrator

Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak-kotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Sikap negatif inilah yang biasanya memunculkan konflik dalam organisasi. Disinilah peran pimpinan sebagai penghubung antar kalangan anggota organisasi agar selalu terarah dalam penciptaan lingkungan organisasi yang positif.

Dapat ditarik kesimpulan pemimpin memiliki fungsi penentu perencanaan sebagai penentu arah tujuan organisasi, mengorganisir organisasi dengan baik,

mampu menggerakkan bawahan atau pegawai dengan baik agar mencapai kinerja yang diharapkan, pengawasan agar komponen organisasi tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditentukan, dan menjadi penghubung organisasi yang dibawah dengan organisasi lain.

2.2.1.4 Indikator Kepemimpinan

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang dibawahnya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan membungkusnya agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya.

Namun penerapannya, pimpinan masih kurang optimal untuk mengelola bawahannya serta dalam mengatasi permasalahan yang ada dibawah. Disinilah kematangan berfikir, keahlian berkomunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dari seorang pemimpin dibutuhkan.

(Siagian, 2003) berpendapat, tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang

bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan

yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang

melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Sedangkan menurut (Hamzah, 2009) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut:

1) Menantang proses

Menantang proses disini pimpinan selalu mencari kesempatan atau peluang dalam upaya memajukan organisasi.

2) Memberi inspirasi

Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan. Selain itu, pimpinan juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan.

3) Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini pimpinan juga memperkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

4) Membuat model pemecahan

Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.

5) Memberikan semangat.

Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya. Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai.

Dari indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan perlu memiliki beberapa kemampuan untuk menjadi pemimpin. Pertama, pimpinan perlu memiliki kepribadian yang baik serta pemikiran yang visioner. Kedua, pimpinan perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik kepada bawahan maupun kepada organisasi lain sebagai upaya menciptakan iklim perusahaan yang baik

2.2.1.5 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Di dalam al-Qur'an telah banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berabagai macam istilah antara lain: *Khalifah, Imam, dan Uli al-Amri*. Istilah pertama, Khalifah. Kata Khalifah disebut sebanyak 127 kali dalam al-Qur'an, yang maknanya berkisar diantara kata kerja: menggantikan, meninggalkan, atau kata benda pengganti atau pewaris, tetapi ada juga yang artinya telah “menyimpang” seperti berselisih, menyalahi janji, atau beraneka ragam. (Raharjo, 2002).

Dalam sudut pandang islam mengenai kepemimpinan disebut dengan *khalifah* yang berarti wakil. Namun kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata *amir* atau penguasa. Oleh sebab itu kedua istilah ini dalam bahasa

Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal. Akan tetapi, apabila merujuk kepada firman Allah swt. Dalam surat al Baqarah ayat 30 yaitu :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الْدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

Pada surat Al-Baqarah ayat 30 dijelaskan bahwa (Dan) ingatlah, hai Muhammad! (Ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi") yang akan mewakili Aku dalam melaksanakan hukum-hukum atau peraturan-peraturan-Ku padanya, yaitu Adam. (Kata mereka, "Kenapa hendak Engkau jadikan di bumi itu orang yang akan berbuat kerusakan padanya) yakni dengan berbuat maksiat (dan menumpahkan darah) artinya mengalirkan darah dengan jalan pembunuhan sebagaimana dilakukan oleh bangsa jin yang juga mendiami bumi? Tatkala mereka telah berbuat kerusakan, Allah mengirim malaikat kepada mereka, maka dibuanglah mereka ke pulau-pulau dan ke gunung-gunung (padahal kami selalu bertasbih) maksudnya selalu mengucapkan tasbih (dengan memuji-Mu) yakni dengan membaca 'subhaanallaah wabihamdih', artinya 'Maha suci Allah dan aku memuji-Nya'. (dan menyucikan-Mu) membersihkan-Mu dari hal-hal yang tidak layak bagi-Mu.

Huruf lam pada 'laka' itu hanya sebagai tambahan saja, sedangkan kalimat semenjak 'padahal' berfungsi sebagai 'hal' atau menunjukkan keadaan dan maksudnya adalah, 'padahal kami lebih layak untuk diangkat sebagai khalifah itu!'" (Allah berfirman,) ("Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui") tentang masalah atau kepentingan mengenai pengangkatan Adam dan bahwa di antara anak cucunya ada yang taat dan ada pula yang durhaka hingga terbukti dan tampaklah keadilan di antara mereka. Jawab mereka, "Tuhan tidak pernah menciptakan makhluk yang lebih mulia dan lebih tahu dari kami, karena kami lebih dulu dan melihat apa yang tidak dilihatnya." Maka Allah Taala pun menciptakan Adam dari tanah atau lapisan bumi dengan mengambil dari setiap corak atau warnanya barang segenggam, lalu diaduk-Nya dengan bermacam-macam jenis air lalu dibentuk dan ditiupkan-Nya roh hingga menjadi makhluk yang dapat merasa, setelah sebelumnya hanya barang beku dan tidak bernyawa (*Tafsir Imam Jalaluddin Al Mahalli*, 2007).

Sedangkan di dalam tafsir yang lain dijelaskan bahwa Allah Swt telah menerangkan bahwa Dialah yang menghidupkan manusia dan menempatkannya di bumi. Lalu Dia menerangkan asal penciptaan manusia dan apa-apa yang diberikan kepadanya berupa pengetahuan tentang berbagai hal. Maka ingatlah, hai Muhammad, nikmat lain dari Tuhanmu yang diberikan kepada manusia. Nikmat itu adalah firman Allah kepada malaikat-Nya, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan makhluk yang akan Aku tempatkan di bumi sebagai penguasa. Ia adalah Adam beserta anak- cucunya. Allah menjadikan mereka sebagai khalifah untuk membangun bumi." Dan ingatlah perkataan malaikat, "Apakah Engkau hendak

menciptakan orang yang menumpahkan darah dengan permusuhan dan pembunuhan akibat nafsu yang merupakan tabiatnya? Padahal, kami selalu menyucikan-Mu dari apa-apa yang tidak sesuai dengan keagungan-Mu, dan juga selalu berzikir dan mengagungkan-Mu." Tuhan menjawab, "Sesungguhnya Aku mengetahui masalah yang tidak kalian ketahui" (*Tafsir Muhammad Quraish Shihab*, 2001).

Di dalam salah satu hadist yang diriwayatkan oleh Zahya bin Zahya dari Mughirah bin Abdurrahman al-Hizami dari Abu Zinad dari al- A'raj dari Abu Hurairah dari Rasulullah saw. Beliau bersabda :

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى أَخْبَرَنَا الْمُغِيرَةُ بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ الْجَزَامِيُّ
عَنْ أَبِي الزِّنَادِ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ « مَنْ أَطَاعَنِي فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ وَمَنْ يَعْصِنِي فَقَدْ
عَصَى اللَّهَ وَمَنْ يُطِعِ الْأَمِيرَ فَقَدْ أَطَاعَنِي وَمَنْ يَعْصِ الْأَمِيرَ فَقَدْ
عَصَانِي

Artinya: "Barang siapa yang taat kepadaku, niscaya Dia taat kepada Allah. Dan barang siapa yang durhaka kepadaku, niscaya dia akan durhaka kepada Allah. Barang siapa yang taat kepada pemimpin, niscaya dia akan taat kepadaku. dan barang siapa durhaka kepada pemimpin, niscaya dia durhaka kepadaku"

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi. Barelson dan Steiner dalam (Wahjosumidjo, 1992). Jadi, dapat diartikan motivasi menurut Barelson dan Steiner didorong keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan dan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Sedangkan Marihot Tua Efendi (Harinandja, 2005) berpendapat motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pengarahan dan pengendalian yang dimaksud pengarahannya disini adalah menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus kerjakan, sedangkan pengendalian menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal yang telah diinstruksikan.

Herzberg dalam (Handoko, 2003) mengemukakan, umumnya pegawai baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Tetapi, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, tanggung jawab.

Herzberg membedakan antara yang mereka sebut “motivator” dan faktor-faktor pemeliharaan. Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktifitas. Perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2.2.2.2 Prinsip-prinsip Motivasi

Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijakan dalam memberikan kesempatan motivasi kepada bawahan baik yang bersifat material maupun non material harus didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi. Adapun prinsip-prinsip motivasi menurut (Anwar, 2005) adalah sebagai berikut:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan. Pemberian informasi secara baik dan jelas akan memudahkan pimpinan dalam memotivasi pegawainya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2008) prinsip-prinsip untuk memotivasi pegawainya yaitu:

- 1) Prinsip mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

- 2) Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya: ini tugas anda dan saya berharap anda mampu mengerjakannya.
- 5) Adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 6) Perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Prinsip yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan, prinsip motivasi yang terpenting selalu mengupayakan untuk menggerakkan bawahan atau pegawai diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan bawahan dalam melakukan pekerjaan. Upaya tersebut bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bersikap ikhlas dan berupaya untuk melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.2.2.3 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Menurut (Rahmat, 2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat: 22)

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦﴾

Artinya: “Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (Lauh mahfuzh)”. (QS. Hud:6)

وَكَايِنٍ مِّنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ ﴿٦٦﴾

Artinya: “Dan berapa banyak binatang yang tidak (dapat) membawa (mengurus) rezekinya sendiri. Allah-lah yang memberi rezeki kepadanya

dan kepadamu dan Dia Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”. (QS. Al-Ankabut: 60)

Pada surat Adz-Dzariyat ayat 22 dijelaskan bahwa (Dan di langit terdapat rezeki kalian) yaitu hujan yang menyebabkan tumbuhnya tumbuh-tumbuhan sebagai rezeki (dan terdapat pula apa yang dijanjikan kepada kalian) yakni tempat kembali, pahala, dan siksaan. Catatan mengenai hal tersebut terdapat di langit (*Tafsir Imam Jalaluddin Al Mahalli, 2007*). Selain itu di tafsir yang lain menjelaskan bahwa Dan di langit terdapat rezeki kalian dan ketentuan yang telah dijanjikan kepada kalian (*Tafsir Muhammad Quraish Shihab, 2001*).

Pada surat Hud ayat 6 dijelaskan bahwa (Dan tidak ada) huruf min di sini zaidah (suatu binatang melata pun di bumi) yaitu hewan yang melata di atas bumi (melainkan Allahlah yang memberi rezekinya) Dialah yang menanggung rezekinya sebagai karunia daripada-Nya (dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu) tempat hidupnya di dunia atau pada tulang sulbi (dan tempat penyimpanannya) sesudah mati atau di dalam rahim. (Semuanya) yang telah disebutkan itu (tertulis dalam kitab yang nyata) kitab yang jelas, yaitu Lohmahfuz (*Tafsir Imam Jalaluddin Al Mahalli, 2007*).

Selain itu di tafsir yang lain menjelaskan bahwa Dan hendaklah mereka tahu bahwa kekuasaan, nikmat-nikmat dan ilmu Allah itu mencakup segala sesuatu. Tak satu binatang pun yang melata di bumi ini kecuali Allah dengan karunia-Nya telah menjamin rezeki yang layak dan sesuai dengan habitat atau miliunya. Allah juga mengetahui di mana binatang itu menetap dan ke mana ia akan ditempatkan setelah kematiannya. Semua itu tercatat di sisi Allah dalam sebuah kitab yang menjelaskan hal ihwal makhluk-makhluk-Nya (*Tafsir Quraish Muhammad Shihab, 2001*).

Pada surat Al-Ankabut ayat 60 dijelaskan bahwa (Dan berapa banyak) alangkah banyaknya (binatang yang tidak dapat membawa rezekinya sendiri) karena lemah. (Allahlah yang memberi rezeki kepadanya dan kepada kalian) hai orang-orang Muhajirin, sekalipun kalian tidak membawa bekal dan pula tidak membawa nafkah (dan Dia Maha Mendengar) perkataan-perkataan kalian (lagi Maha Mengetahui) apa yang terpendam di dalam hati kalian (*Tafsir Imam Jalaluddin Al Mahalli*, 2007).

Selain itu di tafsir yang lain menjelaskan bahwa Di antara hewan melata yang hidup di bumi bersama kalian banyak yang, karena lemahnya, tidak mampu membawa dan memindahkan rezekinya sendiri untuk dimakan atau disimpan. Allah menyediakan sarana rezeki dan kehidupan hewan-hewan seperti itu, juga menyediakan sarana rezeki dan kehidupan kalian. Dialah yang meliputi segala makhluk ciptaan-Nya dengan ilmu dan pendengaran-Nya (*Tafsir Muhammad Quraish Shihab*, 2001).

2.2.3 Kreatifitas

2.2.3.1 Definisi Kreaktifitas

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2009). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2009).

Menurut NACCCE (National Advisory Committee on Creative and Cultural Education) (dalam Craft, 2005), kreativitas adalah aktivitas imajinatif yang menghasilkan hasil yang baru dan bernilai. Selanjutnya Feldman (dalam Craft, 2005) mendefinisikan kreativitas adalah:

“the achievement of something remarkable and new, something which transforms and changes a field of endeavor in a significant way . . . the kinds of things that people do that change the world.”

Menurut Munandar (2009), kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Selain itu, Csikszentmihalyi (dalam Clegg, 2008) menyatakan kreativitas sebagai suatu tindakan, ide, atau produk yang mengganti sesuatu yang lama menjadi sesuatu yang baru.

Guilford (dalam Munandar, 2009) menyatakan kreativitas merupakan kemampuan berpikir divergen atau pemikiran menjajaki bermacam-macam alternatif jawaban terhadap suatu persoalan, yang sama benarnya (Guilford, dalam Munandar 2009). Sedangkan menurut Rogers (dalam Zulkarnain, 2002), kreativitas merupakan kecenderungan-kecenderungan manusia untuk mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Campbell (dalam Manguhardjana, 1986) mengemukakan kreativitas sebagai suatu kegiatan yang mendatangkan hasil yang sifatnya :

- a. Baru atau novel, yang diartikan sebagai inovatif, belum ada sebelumnya, segar, menarik, aneh dan mengejutkan.
- b. Berguna atau useful, yang diartikan sebagai lebih enak, lebih praktis, mempermudah, mendorong, mengembangkan, mendidik, memecahkan masalah, mengurangi hambatan, mengatasi kesulitan, mendatangkan hasil yang baik.
- c. Dapat dimengerti atau understandable, yang diartikan hasil yang sama dapat dimengerti dan dapat dibuat di lain waktu, atau sebaliknya peristiwa-peristiwa yang terjadi begitu saja, tak dapat dimengerti, tak dapat diramalkan dan tak dapat diulangi.

Oleh karena beragamnya pendapat para ahli akan pengertian kreativitas, maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan suatu produk yang baru ataupun kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya, yang berguna, serta dapat dimengerti.

2.2.3.2 Kreativitas Dalam Perspektif Islam

Orang-orang yang beragama (Islam) yang kreatif mempergunakan akal dan qalbunya lebih optimal. Individu tersebut memiliki wadah kognitif spiritual yang lebih luas dan individu tersebut mampu belajar bermacam-macam ilmu, dapat menyerap ilmu secara cepat dan luar biasanya banyaknya (Nashori, dalam Nur'aeni, 2008). Sesuai dengan firman Allah dalam surat al 'Alaq ayat 1 sampai 5 yang artinya adalah sebagai berikut:

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia. Yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.”

Ayat tersebut juga mengajarkan kepada manusia untuk selalu mencari pengetahuan, semakin banyak kesempatan kepada anak untuk memperoleh pengetahuan maka semakin baik pula dasar untuk menjadi pribadi kreatif. Aktivitas kreatif yang berarti daya cipta merupakan salah satu sifat Allah, yaitu Maha Pencipta, digambarkan dalam surat al An’am ayat 102, sebagai berikut

ذَٰلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ خَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ فَأَعْبُدُوهُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ وَكِيلٌ ﴿١٠٢﴾

Artinya: “(Yang memiliki sifat-sifat yang) demikian itu ialah Allah Tuhan kamu; tidak ada Tuhan selain Dia; Pencipta segala sesuatu, maka sembahlah Dia; dan Dia adalah Pemelihara segala sesuatu”

Selain itu, digambarkan juga pada surat Yasin ayat 81 bahwasanya Allah adalah Maha Pencipta, sebagai berikut:

أَوَلَيْسَ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِقَدِيرٍ عَلَىٰ أَنْ يَخْلُقَ مِثْلَهُمْ بَلَىٰ وَهُوَ الْخَلَّاقُ الْعَلِيمُ ﴿٨١﴾

Artinya: “Dan tidaklah Tuhan yang menciptakan langit dan bumi itu berkuasa menciptakan yang serupa dengan itu? Benar, Dia berkuasa. Dan Dialah Maha Pencipta lagi Maha Mengetahui.

Pada surat Al-An’am ayat 102 dijelaskan bahwa (Demikian itu ialah Allah Tuhan kamu; tidak ada Tuhan selain Dia; pencipta segala sesuatu, maka sembahlah Dia) esakanlah Dia (dan Dia adalah pemelihara segala sesuatu) yang memelihara semuanya (*Tafsir Imam Jalaluddin Al Mahalli*, 2007). Selain itu di tafsir yang lain menjelaskan bahwa Yang memiliki sifat-sifat kesempurnaan itulah sebenarnya

Tuhanmu! Tidak ada tuhan selain Dia. Dia menciptakan segala sesuatu yang telah ada dan yang akan ada. Hanya Dialah yang mengendalikan segala urusan dan segala sesuatu, maka hanya kepada-Nya sajalah segalanya akan kembali (*Tafsir Muhammad Quraish Shihab*, 2001).

Pada surat Yasin ayat 81 dijelaskan bahwa (Dan tidakkah Tuhan yang menciptakan langit dan bumi itu) padahal langit dan bumi itu sangat besar (berkuasa menciptakan yang serupa dengan itu) yaitu manusia yang kecil bentuknya itu. (Benar) Dia berkuasa untuk menciptakannya, di sini Allah swt. menjawab diri-Nya sendiri. (Dan Dialah Maha Pencipta) banyak ciptaan-Nya (lagi Maha Mengetahui) segala sesuatu (*Tafsir Imam Jalaluddin Al Mahalli*, 2007).

Selain itu di tafsir yang lain menjelaskan bahwa Apakah mereka kehilangan akal sehingga tidak dapat mengerti bahwa Tuhan yang mampu menciptakan langit dan bumi, dengan bentuknya yang begitu besar, mampu pula menghidupkan kembali manusia yang begitu kecil dan lemah? Ya, Tuhan itu memang mampu melakukannya. Dia Maha Pencipta yang ilmunya mencakup segala sesuatu (*Tafsir Muhammad Quraish Shihab*, 2001).

2.2.3.3 Ciri-ciri kreatifitas

Guilford (dalam Munandar, 2009) mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas antara lain:

- a. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara

cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.

- b. Keluwesan berpikir (flexibility), yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.
- c. Elaborasi (elaboration), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.
- d. Originalitas (originality), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

2.2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas

Menurut Rogers (dalam Munandar, 2009), faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya:

- a. Dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik)

Menurut Roger (dalam Munandar, 2009) setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk berkekrativitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas

yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya (Rogers dalam Munandar, 2009). Hal ini juga didukung oleh pendapat Munandar (2009) yang menyatakan individu harus memiliki motivasi intrinsik untuk melakukan sesuatu atas keinginan dari dirinya sendiri, selain didukung oleh perhatian, dorongan, dan pelatihan dari lingkungan.

Menurut Rogers (dalam Zulkarnain, 2002), kondisi internal (internal press) yang dapat mendorong seseorang untuk berkreasi diantaranya:

1) Keterbukaan terhadap pengalaman

Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kemampuan menerima segala sumber informasi dari pengalaman hidupnya sendiri dengan menerima apa adanya, tanpa ada usaha defense, tanpa kekakuan terhadap pengalaman-pengalaman tersebut dan keterbukaan terhadap konsep secara utuh, kepercayaan, persepsi dan hipotesis. Dengan demikian individu kreatif adalah individu yang mampu menerima perbedaan.

2) Kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan patokan pribadi seseorang (*internal locus of evaluation*)

Pada dasarnya penilaian terhadap produk ciptaan seseorang terutama ditentukan oleh diri sendiri, bukan karena kritik dan pujian dari orang lain. Walaupun demikian individu tidak tertutup dari kemungkinan masukan dan kritikan dari orang lain.

- 3) Kemampuan untuk bereksperimen atau “bermain” dengan konsep-konsep.

Merupakan kemampuan untuk membentuk kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya.

- b. Dorongan dari lingkungan (motivasi ekstrinsik)

Munandar (2009) mengemukakan bahwa lingkungan yang dapat mempengaruhi kreativitas individu dapat berupa lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan kekuatan yang penting dan merupakan sumber pertama dan utama dalam pengembangan kreativitas individu. Pada lingkungan sekolah, pendidikan di setiap jenjangnya mulai dari pra sekolah hingga ke perguruan tinggi dapat berperan dalam menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas individu. Pada lingkungan masyarakat, kebudayaan-kebudayaan yang berkembang dalam masyarakat juga turut mempengaruhi kreativitas individu. Rogers (dalam Munandar, 2009) menyatakan kondisi lingkungan yang dapat mengembangkan kreativitas ditandai dengan adanya:

- 1) Keamanan psikologis

Keamanan psikologis dapat terbentuk melalui 3 proses yang saling berhubungan, yaitu:

- a) Menerima individu sebagaimana adanya dengan segala kelebihan dan keterbatasannya.

b) Mengusahakan suasana yang didalamnya tidak terdapat evaluasi eksternal (atau sekurang-kurangnya tidak bersifat atau mempunyai efek mengancam).

c) Memberikan pengertian secara empati, ikut menghayati perasaan, pemikiran, tindakan individu, dan mampu melihat dari sudut pandang mereka dan menerimanya.

2) Kebebasan psikologis

Lingkungan yang bebas secara psikologis, memberikan kesempatan kepada individu untuk bebas mengekspresikan secara simbolis pikiran-pikiran atau perasaan-perasaannya.

Munandar (dalam Zulkarnain, 2002) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dapat berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Faktor kemampuan berpikir terdiri dari kecerdasan (inteligensi) dan pemerikayaan bahan berpikir berupa pengalaman dan ketrampilan. Faktor kepribadian terdiri dari ingin tahu, harga diri dan kepercayaan diri, sifat mandiri, berani mengambil resiko dan sifat asertif (Kuwato, dalam Zulkarnain, 2002).

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, terdapat berbagai faktor lainnya yang dapat menyebabkan munculnya variasi atau perbedaan kreativitas yang dimiliki individu, yang menurut Hurlock (1993) yaitu:

a. Jenis kelamin

Anak laki-laki menunjukkan kreativitas yang lebih besar daripada anak perempuan, terutama setelah berlalunya masa kanak-kanak. Untuk sebagian besar hal ini disebabkan oleh perbedaan perlakuan terhadap anak laki-laki dan anak perempuan. Anak laki-laki diberi kesempatan untuk mandiri, didesak oleh teman sebaya untuk lebih mengambil resiko dan didorong oleh para orangtua dan guru untuk lebih menunjukkan inisiatif dan orisinalitas.

b. Status sosial ekonomi

Anak dari kelompok sosial ekonomi yang lebih tinggi cenderung lebih kreatif daripada anak yang berasal dari sosial ekonomi kelompok yang lebih rendah. Lingkungan anak kelompok sosioekonomi yang lebih tinggi memberi lebih banyak kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan bagi kreativitas.

c. Urutan kelahiran

Anak dari berbagai urutan kelahiran menunjukkan tingkat kreativitas yang berbeda. Perbedaan ini lebih menekankan lingkungan daripada bawaan. Anak yang lahir di tengah, lahir belakangan dan anak tunggal mungkin memiliki kreativitas yang tinggi dari pada anak pertama. Umumnya anak yang lahir pertama lebih ditekan untuk menyesuaikan diri dengan harapan orangtua, tekanan ini lebih mendorong anak untuk menjadi anak yang penurut daripada pencipta.

d. Ukuran keluarga

Anak dari keluarga kecil bilamana kondisi lain sama cenderung lebih kreatif daripada anak dari keluarga besar. Dalam keluarga besar, cara mendidik anak yang otoriter dan kondisi sosioekonomi kurang menguntungkan mungkin lebih mempengaruhi dan menghalangi perkembangan kreativitas.

e. Lingkungan kota vs lingkungan pedesaan

Anak dari lingkungan kota cenderung lebih kreatif daripada anak lingkungan pedesaan.

f. Inteligensi

Setiap anak yang lebih pandai menunjukkan kreativitas yang lebih besar daripada anak yang kurang pandai. Mereka mempunyai lebih banyak gagasan baru untuk menangani suasana sosial dan mampu merumuskan lebih banyak penyelesaian bagi konflik tersebut.

4. Tahap-tahap perkembangan kreativitas

Menurut Cropley (1999), terdapat 3 tahapan perkembangan kreativitas diantaranya:

a. Tahap prekonvensional (Preconventional phase)

Tahap ini terjadi pada usia 6–8 tahun. Pada tahap ini, individu menunjukkan spontanitas dan emosional dalam menghasilkan suatu karya, yang kemudian mengarah kepada hasil yang estetis dan

menyenangkan. Individu menghasilkan sesuatu yang baru tanpa memperhatikan aturan dan batasan dari luar.

b. Tahap konvensional (Conventional phase)

Tahap ini berlangsung pada usia 9–12 tahun. Pada tahap ini kemampuan berpikir seseorang dibatasi oleh aturan-aturan yang ada sehingga karya yang dihasilkan menjadi kaku. Selain itu, pada tahap ini kemampuan kritis dan evaluatif juga berkembang.

c. Tahap poskonvensional (Postconventional phase)

Tahap ini berlangsung pada usia 12 tahun hingga dewasa. Pada tahap ini, individu sudah mampu menghasilkan karya-karya baru yang telah disesuaikan dengan batasan-batasan eksternal dan nilai-nilai konvensional yang ada di lingkungan.

5. Tes Kreativitas Figural (TKF)

Menurut Munandar, Achir, Winata, Lestari, Rosemini, Rifameutia dan Hartana (1988), Tes Kreativitas Figural (TKF) merupakan adaptasi dari Circle Test yang dibuat oleh Torrance. TKF pertama kali digunakan di Indonesia oleh Utami Munandar pada tahun 1977. Dalam hasil penelitian tersebut diperoleh norma-norma baku dari TKF untuk siswa kelas 4 SD hingga siswa kelas 3 SMA, atau mencakup usia 10 sampai dengan 18 tahun.

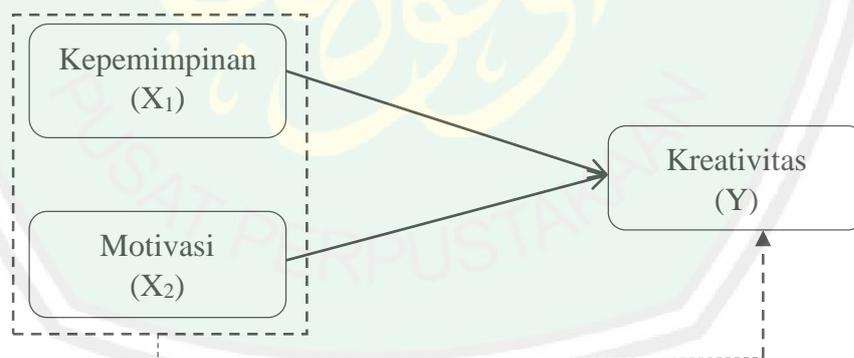
Kreativitas yang diukur dalam TKF memiliki pengertian sebagai kemampuan untuk membentuk kombinasi-kombinasi baru dari unsur-unsur yang diberikan yang tercermin dari kelancaran, kelenturan, dan

orisinalitas dalam memberi gagasan serta kemampuan untuk mengembangkan, merinci, dan memperkaya (elaborasi) suatu gagasan. Adapun aspek-aspek yang mendasari TKF sama dengan ciri-ciri kreativitas yang dikemukakan oleh Guilford, yaitu kelancaran berpikir, keluwesan berpikir, elaborasi dan originalitas (dalam Munandar dkk., 1988).

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap tingkat kreativitas karyawan pada PT. Indoworld Mojokerto, seperti pada gambar bagan di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

—→ = Hipotesis Parsial

- - - -> = Hipotesis Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan secara simultan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mampu bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan (Handoko, 2013). Kepemimpinan adalah sifat dan perilaku atasan yakni pimpinan terhadap bawahan yakni karyawan. Sifat yang dapat tercermin di dalam kepemimpinan meliputi komunikasi, cara bertindak dan cara pengambilan keputusan. Sedangkan motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi (Barelson dan Steiner, 1992). Motivasi dapat dibangun melalui kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan melalui bekerja. Motivasi kerja dapat mendukung dalam proses penyelesaian tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan secara efisien dan efektif.

Apabila kedua variabel kepemimpinan dan motivasi saling mendukung dan memiliki hubungan satu sama lain (bersama-sama) maka kemungkinan akan dapat meningkatkan timbulnya rasa kepercayaan diri karyawan melalui interpretasi sikap kreativitas. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Theresia (2012) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya maka membuat peneliti terdorong untuk menguji kembali apakah variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kreativitas karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kreativitas karyawan (Y)

2.4.2 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan secara parsial

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai & Mulyadi, 2012). Sedangkan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Harinandja, 2005).

Apabila kedua variabel kepemimpinan dan motivasi tidak memiliki hubungan langsung dan berbeda (parsial) maka kemungkinan terdapat perbedaan besarnya pengaruh terhadap cara untuk meningkatkan timbulnya sikap kreativitas. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kreativitas karyawan. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya maka membuat peneliti terdorong untuk menguji kembali apakah variabel kepemimpinan dan motivasi

berpengaruh parsial (masing-masing) terhadap kreativitas karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: Diduga variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial atau bersama-sama terhadap kreativitas karyawan (Y)

2.4.3 Pengaruh Dominan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan

Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Rivai (2012) bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut meliputi: hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian. Sedangkan motivasi adalah variabel yang terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Debora dkk (2015) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan *servant* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya maka membuat peneliti terdorong untuk menguji kembali apakah variabel

kepemimpinan berpengaruh dominan daripada motivasi terhadap kreativitas karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃: Diduga terdapat variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh dominan terhadap kreaktivitas karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Menurut Margini dalam Supriyanto (2013) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang telah diangkat. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) atau penelitian yang menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kreatifitas karyawan. Menurut Faisal dalam (Supriyanto dan Mashuri, 2010), penelitian eksplanatori adalah menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam pelaksanaanya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang tertulis didalam kuisisioner atau angket kemudian jawaban dari seluruh responden diolah menggunakan teknik analisis tertentu (Martono, 2010).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Mojekerto yang dikarenakan objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indoworld Mojekerto.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga menurut Djarwanto dalam (Supriyanto dan Mashuri, 2010). Sedangkan menurut (Wiyono, 2011), populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek penelitian, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik atau ciri-ciri yang dimiliki oleh subyek atau obyek tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT.Indo World. Jumlah populasi dalam penelitian ini 412 orang.

3.3.2 Sampel penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Martono, 2010).

Dalam penentuan sampel Arikunto juga menjelaskan apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka sampel yang

diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari sedikit-tidaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Dalam penelitian ini sampel diambil 25% dari 412 keseluruhan sampel yang ada di PT. Indoworld Mojokerto yaitu 103 orang karyawan. Alasan peneliti menggunakan 25% pada penentuan ukuran sampel karena:

- a. Jumlah subjek penelitian melebihi 100 orang sehingga harus menggunakan ukuran prosentase 20%-25%.
- b. Jumlah karyawan 412 orang sehingga tidak mungkin diambil semua menjadi sampel karena keterbatasan waktu dan tenaga.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan secara *judgment sampling* dengan tujuan dimana sampel ini

dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah penelitian yang dikembangkan (Ferdinand, 2006).

3.4 Data dan Jenis Data

Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2008).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Kuesioner

Angket digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mendapatkan data tentang motivasi, kepemimpinan dan kreatifitas karyawan. (Sugiyono, 2013) menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang digunakan bersifat tertutup dengan menggunakan skala *Likert*.

Tabel 3.1
Penilaian Skala Numerik

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat pada dalam model analisis penelitian ini yang bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode skala Likert dengan pembobotan setiap pertanyaan sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

3.5.2 Teknik dokumentasi

digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan motivasi, kepemimpinan, dan kreatifitas karyawan. Menurut (Sugiyono, 2012) dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, notulen rapat dan sebagainya. Dalam penelitian sosial, dokumentasi berfungsi memberikan data atau informasi yang digunakan sebagai data pendukung atau pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui wawancara.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Indiantoro dalam Supriyanto (2013), definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur *construct* menjadi variabel penelitian yang dituju. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi: (Sugiyono, 2007)

1. Variable independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel dependen: sering disebut output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.2
Definisi Operasioanl Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kepemimpinan (X1)	Kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran	X1.1 Kecerdasan X1.2 Kedewasaan X1.3 Komunikasi X1.4 Pengambilan Keputusan	1. Tingkat kecerdasan pimpinan pada bidang tertentu 2. Tingkat kemampuan membuat strategi

			<ul style="list-style-type: none"> 3. Tingkat kemampuan mengambil keputusan 4. Tingkat kemampuan pengendalian emosi 5. Kemampuan komunikasi 6. Terbuka dalam memberikan informasi 7. Kesempatan pada karyawan 8. Komitmen pada keputusan
Motivasi (X2)	Kedaaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan dan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.	<ul style="list-style-type: none"> X2.1 Semangat kerja X2.2 Aktualisasi diri X2.3 Rasa tanggung jawab X2.4 kebutuhan fisiologis 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Proses dalam bekerja 2. Tingkat penyelesaian tugas 3. Pengembangan diri dalam bekerja 4. Fokus terhadap penyelesaian tugas 5. Disiplin waktu dalam bekerja 6. Mengerti terhadap prosedur kerja

			7. Tingkat kecukupan hak kerja 8. Kondisi lingkungan kerja
Kreaaktivitas (Y)	kemampuan berpikir divergen atau pemikiran menjajaki bermacam-macam alternatif jawaban terhadap suatu persoalan	Y1 Berpikir jangka panjang Y2 rasa ingin tahu Y3 inovatif Y4 Pantang menyerah	1. Kemampuan mencapai tujuan 2. Perencanaan yang intens 3. Mencoba hal baru 4. Berperilaku aktif 5. Berfikir <i>outside the box</i> 6. Memiliki langkah strategis 7. Memiliki sifat kerja keras 8. Tidak mudah putus asa

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Asnawi dan Mashuri (2011:169) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang dikur. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum xY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2) (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

X	= skor item
Y	= skor total
XY	= skor pernyataan
n	= Jumlah responden
r	= kolerasi <i>product moment</i>

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (1999) dalam (Asnawi dan Mashuri, 2011) “Dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila kolerasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002) dalam (Asnawi dan Mashuri, 2011) reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Teknik untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable* sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*.

3.7.2 Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kreatifitas karyawan PT. Indoworld Mojekerto berdasarkan motivasi dan kepemimpinan, dalam menurut (Suharydi dan Purwanto, 2009) regresi linier berganda digunakan untuk analisis dengan jumlah variabel independen lebih dari dua variabel. Persamaan dengan dua variabel atau lebih adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kreatifitas Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

X1	= Kepemimpinan
X2	= Motivasi
e	= <i>error</i> / variabel pengganggu

Menurut Supriyanto (2013) untuk mendapatkan nilai pemeriksaan yang tidak bias dalam analisis regresi linier berganda harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut:

A. Uji Multikolinieritas

Menurut Frish dalam (Suhariyadi, 2004) menyatakan bahwa multikolinieritas adalah adanya dari dua hubungan linier yang sempurna. Apabila terjadi multikolinier yang sempurna (koefisien antara variabel bebas= 1) maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak ditentukan dan standart erornya tidak terhingga. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflaction factor*) Santo (2002) dalam Supriyanto (2013).

Pedoman suatu model yang bebas multikolinieritas yaitu mempunyai nilai VIF d' 4 atau 5. Menurut Soekartiwi (1999) dalam Supriyanto (2013) mengatakan bahwa meskipun pada umumnya telah diusahakan agar besaran kolerasi antara variabel independen diusahakan tidak terlalu tinggi (misalnya dengan memperbaiki spesifikasi dan variabel yang dipakai), namun dalam praktek masalah kolinieritas ini sulit dihindarkan.

B. Heteroskedastisitas

Heterokedasitas digunakan untuk menunjukkan nilai varians ($Y-Y$) antara lain Y tidaklah sama atau hetero. Hal yang demikian ini banyak terdapat pada data yang bersifat cross section yaitu data yang dihasilkan pada suatu waktu dengan responden yang banyak.

Cara mendeteksi adanya heterokedastistas dapat dilakukan dengan:

- a. Metode grafik yaitu menghubungkan antara Y dan e tidak sistematis seperti semakin membesar atau menegcil seiring bertambahnya Y , maka tidak terjadi heterokedastistas
- b. Uji korelasi rank sperman, uji ini digunakan untuk menguji heterokedastistas apabila nilai korelasi rank spearman lebih besar dari nilai t table. Untuk mengatasi heterokedastistas adalah dengan cara melakukan kuadrat kevil tertimbang. Nilai tertimbang dapat dilakukna berdasarkan aproori atau observasi. Dengan melakukan transformasi log yaitu data diubah dalam bentuk log atau data ditransformasi kebentuk seperti $1/X$ atau yabg lainnya.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi dalam variabel depedent dengan variabel independensi mempunyai distribusi normal atau tidak. Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov.

Uji normalitas data dilakukan dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada normal *p plot of regression standazzed residual* variabel independen dimana:

- a. Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

D. Uji Autokolerasi

Model regresi yang baik adalah bebas dari autoklerasi menurut Ghozali dalam Supriyanto (2013). Menurut singgih (2002) dalam Supriyanto (2013) untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi melalui tabel Durbin-waston yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti autokolerasi positif
- b. Jika angka D-W diatas +2 berarti autokolerasi negative
- c. Jika angka D-W dibawah -2 sampai dengan +2 bererti tidak ada autokolerasi.

3.7.3 Uji Hipotesis

A. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen (Ghozali, 2005)

Ho : variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kreatifitas karyawan

Ha: variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel berikutnya yaitu kreatifitas karyawan

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

B. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apabila variabel X1, X2 (motivasi dan kepemimpinan) benar-benar berpengaruh secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Ho: variabel motivasi dan kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kreatifitas

Ha: variabel motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kreatifitas

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikan ≥ 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila angka probabilitas signifikan ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

C. Koefisien Determinasi

Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$), semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik pula hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Sulaiman, 2004)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap dependen, selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

Untuk melihat nilai koefisien determinasi (R^2) adalah dengan mencari tabel hasil olah data regresi linier berganda pada bagian *model summary*. Pada tabel tersebut akan ada beberapa informasi mengenai ringkasan model dan kita ambil informasi nilai R Square atau (R^2). Nilai koefisien determinasi yang tercantum pada olah data SPSS adalah berupa nilai asli

maka kita ubah terlebih dahulu dalam bentuk prosentase sehingga nanti akan dapat kita simpulkan besaran pengaruh variabel independen menjelaskan variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Latar Belakang PT. INDOWORLD

PT. INDOWORLD Mojokerto merupakan perusahaan yang didirikan sekitar tahun 2011. Kantor pusat terletak di Jakarta. Sedangkan pabrik didirikan pada tahun 2014. Namun seiring berjalannya waktu Kantor pusat dipindahkan ke daerah Mojokerto agar transaksi lebih mudah dan efektif. Alamat lengkap PT. INDOWORLD terletak di Ngoro Industri Persada Blok V-9 Desa Lolawang, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto Jawa Timur Indonesia 61385.

Pemegang saham dari PT. INDOWORLD adalah orang asing sebanyak 95% dan orang Indonesia sebanyak 5%. Tujuan dari pembangunan pabrik ini dikarenakan bahan baku terbesar untuk pembuatan santan dan kelapa kering terdapat di berbagai wilayah Indonesia. Beberapa bahan baku diambil dari pulau Sulawesi, Madura, Bali, Lombok, Jawa khusunya didaerah Jawa Timur seperti Malang Selatan, Mojokerto, Jombang, Sidoarjo, Banyuwangi, Gresik, Singosari, Lumajang dan pulau yang lainnya. dengan menggunakan pick up, truk atau kapal laut.

PT. INDOWORLD ini merupakan perusahaan Thailand yang teletak di Indonesia. Saat ini perusahaan memproduksi santan untuk diekspor ke berbagai Negara terutama di Eropa seperti Jerman, Austria, Perancis, Spanyol, Italia, Swiss, Selandia Sir, Australia, Selandia Baru, Inggris, Portugal, Austria, Italia dan Negara-negara lainnya. Sedangkan ampas kelapa dari pembuatan santan atau disebut juga kelapa kering diproduksi di perusahaan ini untuk diekspor ke Pakistan.

PT. INDOWORLD merupakan anak cabang dari perusahaan di Thailand merupakan perusahaan yang mendistributor produksi santan ke berbagai Negara-negara di dunia. Oleh karena itu, PT.INDOWORLD pertama kali membangun perusahaan yang terletak di gunung dan menghasilkan produk sendiri yaitu santan kelapa merek AROY-D.

Sejalan perkembangan dunia semakin maju, pengelolaan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta seperti PT.INDOWORLD di atas haruslah dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi atau perusahaan tersebut selalu bertahan bahkan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Peran gaya kepemimpinan untuk mencapai kinerja organisasi secara maksimal merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai untuk semangat bekerja sehingga akan menghasilkan pelayanan publik yang semakin baik.

Berdasarkan observasi peneliti kegiatan perusahaan dipimpin oleh direktur dengan memberikan wewenang kepada manager yang mengatur jalannya

proses produksi perusahaan. Selain itu manager juga berperan aktif untuk memajukan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan. Manager juga harus dapat membuat rencana atau planning dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Adapun tugas Manager juga harus mampu mengkoordinir para karyawannya, bekerjasama dengan karyawannya serta mampu mengontrol karyawannya.

Kegiatan-kegiatan perusahaan juga dilakukan oleh beberapa staff yang bertugas untuk membantu manager baik mencari supplier bahan baku, supplier alat produksi, *export*, penjualan hasil produksi, mengontrol lingkungan kerja. Karyawan dalam ke sehariannya melakukan proses produksi yang dibagi menjadi dua shift. Shift malam bertugas untuk memilah-milah bahan baku serta memproduksi bahan baku menjadi bahan jadi, sedangkan shift pagi bertugas melakukan pengemasan, mengontrol pengemasan dan mengangkut hasil produksi ke peti kemas yang kemudian untuk di *export*.

2. Visi & Misi

a. Visi

Kami adalah perusahaan pengolah makanan yang terus berkomitmen untuk mengembangkan produk.

b. Misi

Menciptakan produk berkualitas dengan standar keamanan pangan yang sesuai peraturan perundangan demi kepuasan pelanggan dan memenuhi persyaratan standar halal.

3. Tugas dan tanggung jawab

1) Komisaris

Tugas Utama Komisaris adalah Komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat kepada Direksi. Fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing Anggota Komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama Komisaris secara Kolektif (sebagai Board). Fungsi pengawasan adalah proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan seluruh tugas komisaris secara bertanggungjawab.

2) General Manager

- a. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya.
- b. Mengelola operasional harian perusahaan.
- c. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
- d. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

- e. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan
 - f. Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal.
 - g. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
 - h. Mengelola anggaran keuangan perusahaan.
 - i. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
 - j. Membuat prosedur dan standar perusahaan.
 - k. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
 - l. Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
 - m. Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.
- 3) HRD Manager
- a. Mengelola orang-orang yang ada di dalam perusahaan, yang disebut karyawan, apa yang dikelola? banyak, diantaranya ; data pribadi karyawan, kompetensi karyawan, KPI atau target, Motivasi, dll yang intinya HRD Manager mengelola karyawan agar memiliki performance yang terus meningkat.
 - b. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien ; misalnya membuat SOP, job description, sistem KPI, performance management system, recruitment &

selection management system, training & development system, Compensation & Benefit Management System, HR Planning, dsb.

- c. Memastikan bahwa karyawan selalu produktif, loyal dan punya kontribusi terhadap perusahaan.
- d. Memastikan setiap karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama memiliki 3C, yaitu : Competency, Commitment dan Contribution.
- e. Memastikan ACE, Allignment, Capability, Engagement dimiliki oleh semua karyawan. penjelasan tentang ACE akan dituliskan dalam artikel terpisah.

4) Sales Manager

- a. Menentukan harga jual, produk yang akan dilaunching, jadwal kunjungan serta system promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
- b. Memonitor perolehan order serta merangkumkan forecast untuk memastikan kapasitas produksi terisi secara optimal.
- c. Memonitor jumlah stock seluruh Dept. Sales & Marketing untuk memastikan umur stock perusahaan tidak melebihi target yang telah ditentukan.
- d. Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dengan target yang ditentukan.
- e. Menganalisa dan memberikan arah pengembangan design & warna, untuk memastikan pengembangan produk sesuai dengan kebutuhan pasar.

- f. Melakukan evaluasi kepuasan pelanggan dari hasil survey seluruh sales team untuk memastikan tercapainya target kepuasan pelanggan yang ditentukan.
- g. Menerapkan budaya, sistem, dan peraturan intern perusahaan serta menerapkan manajemen biaya, untuk memastikan budaya perusahaan dan sistem serta peraturan dijalankan dengan optimal.

5) Accounting Manager

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan .
- c. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- d. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)

6) IT Manager

- a. Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan.
- b. Memastikan semua sistem IT dapat berjalan dengan lancar.
- c. Memonitor pelaksanaan strategi dan kebijakan agar sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- d. Menyediakan layanan dan pengembangan dalam lingkup IT dan komunikasi.
- e. Melakukan fungsi managerial dan pengawasan serta *controlling* dalam pembangunan sistem dan aplikasi.

- f. Melakukan analisa, *planning* dan desain terhadap aplikasi dan sistem IT.
- g. Bertanggung jawab atas pengembangan dan peningkatan sistem IT.
- h. Melaksanakan strategi dan kebijakan perusahaan.
- i. Melakukan analisis terhadap spesifikasi dan efektifitas aplikasi baru.

7) Purchasing

- a. Menerima dan mereview surat permintaan barang dari seluruh bagian baik yang harian maupun yang bulanan.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap ketepatan pemeriksaan dengan anggaran dan atau kebutuhan.
- c. Melakukan pendataan terhadap supplier dari segi harga, kesiapan dan ketepatan pengiriman serta kualitas barang yang mereka tawarkan sebagai data untuk melakukan seleksi supplier.
- d. Melakukan proses pembelian dari mulai permohonan, penawaran harga, penyiapan kelengkapan administrasi sampai kepada pengontrolan ketepatan pembelian.
- e. Menyiapkan pembayaran melalui kas kecil lainnya dan pendataan pengeluaran tersebut.
- f. Melakukan review dan rekap pembelian perbulan dan analisa ketepatan berdasarkan anggaran.
- g. Berkoordinasi dengan bagian lain untuk kesesuaian spesifikasi barang dan waktu pengiriman

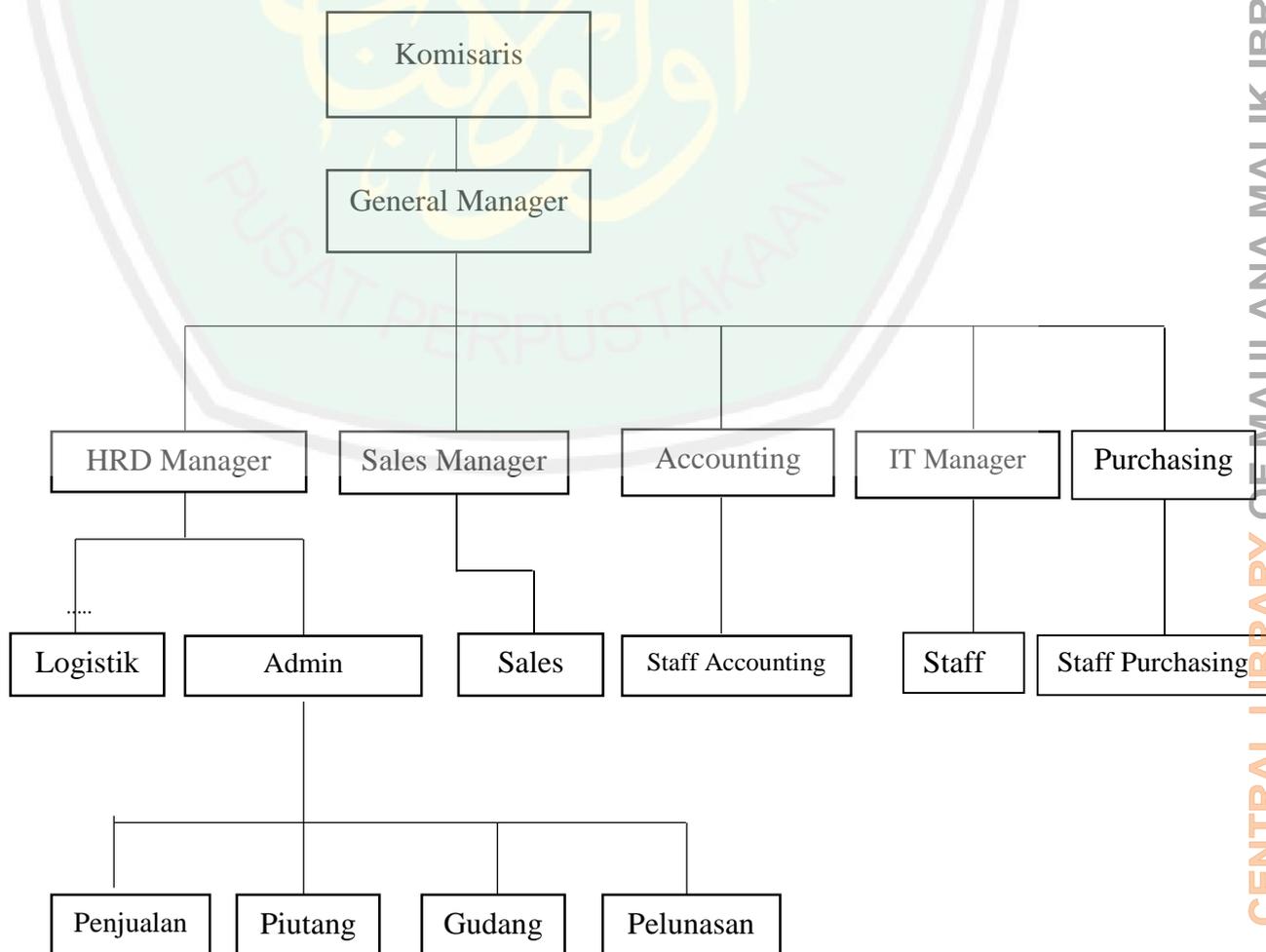
- h. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam permasalahan administrasi kasir.

4. Ruang Lingkup Kegiatan

PT. Indoworld bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi kelapa untuk dijadikan santan, *UHT coconut milk*, *Coconut milk in aseptic bag*, *Dry coconut DC* and *Virgin coconut oil*.

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organanisasi Perusahaan



6. Ketenagakerjaan

Berdasarkan perusahaan menetapkan aturan jam kerja yaitu masuk pukul 08.00 pagi dan pulang pukul 16.00 sore dengan jam istirahat selama 1 jam yaitu pukul 12.00 sampai jam 13.00 dan jumlah karyawan yang bekerja di PT. INDOWORLD jumlah 412 di bulan November 2019.

4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti. Dengan cara mendatangi ke PT. INDOWORLD di Mojokerto sebanyak 6 kali dan memberikan kuesioner kepada 103 responden. Dari jumlah kuesioner yang disebar semuanya layak untuk diproses lebih lanjut sebanyak 103 data atau 100%. Lebih jelasnya sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner

Kuesioner	Responden	Porsentase
Jumlah Penyebaran Kuesioner	103	100%
Total	119	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari hasil jumlah diatas, profil responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, jabatan dan periode waktu lama bekerja. Dari klasifikasi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dikumpulkan, maka dapat diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	54	52%
Perempuan	49	48%
Total	103	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa 52% responden adalah laki-laki dan 48% responden adalah perempuan. Jadi pada penelitian ini rata-rata karyawan PT. INDOWORLD yang bersedia menjadi responden di dominasi oleh laki-laki.

2. Umur

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dikumpulkan, maka dapat diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Kategori Umur

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Remaja (17-25 tahun)	60	58%
Dewasa (26-45 tahun)	43	42%
Total	103	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa 58% responden berada pada rentang umur remaja dan 42% responden berada pada rentang umur dewasa. Jadi pada penelitian ini rata-rata karyawan PT. INDOWORLD yang bersedia menjadi responden di dominasi oleh kalangan umur remaja.

3. Pendidikan

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dikumpulkan, maka dapat diketahui identitas responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMA/Sederajat	98	95%
Diploma (D3)	-	-
Sarjana	5	5%
Pasca Sarjana	-	-
Total	103	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam kategori pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 95%, diploma (D3) tidak ada, sarjana berjumlah 5%, dan pasca sarjana tidak ada. Berdasarkan paparan data diatas diperoleh informasi bahwa karyawan PT. INDOWORLD yang bersedia menjadi responden didominasi dari latar belakang berpendidikan SMA/Sederajat.

4. Jabatan Pekerjaan

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dikumpulkan, maka dapat diketahui identitas responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.5
Identitas Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
Worker	68	66%
Worker PD	3	3%
Worker WH	5	5%
Worker QC	3	3%
Produksi	12	11%
Driver	3	3%
Admin	2	2%
Staff	2	2%
HR	2	2%
Cleaning	1	1%
Paramedis	1	1%
Satpam	1	1%
Total	103	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari tabel diatas diperoleh bahwa karyawan PT. INDOWORLD yang menduduki jabatan sebagai worker adalah sebanyak 66% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai worker PD adalah sebanyak 3% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai worker WH adalah sebanyak 5% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai worker QC adalah sebanyak 3% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai produksi adalah sebanyak 11% responden.

Kemudian karyawan yang menduduki jabatan sebagai driver adalah sebanyak 3% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai admin adalah sebanyak 2% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai staff adalah

sebanyak 2% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai HR adalah sebanyak 2% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai cleaning 1%, karyawan yang menduduki jabatan sebagai paramedis adalah sebanyak 1% responden, karyawan yang menduduki jabatan sebagai satpam adalah sebanyak 1% responden. Dengan ini dapat diperoleh gambaran bahwa jabatan karyawan pada PT. INDOWORDL didominasi oleh worker dengan perolehan sebanyak 66% responden melebihi dari jabatan lain.

4.1.3 Uji Instrumen

Uji instrumen dianalisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat wajib pengujian instrumen pertanyaan, yang digunakan untuk mendeteksi sejauh mana kinerja instrumen mampu mengukur apa yang ingin diukur, dan untuk menunjukkan kinerja kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Suatu instrumen dikatakan valid apabila hasil signifikansi (*sig*)/nilai probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05. Sedangkan dikatakan reliabel apabila nilai *crobach alpha* lebih besar dari 0.60.

Tabel 4.6
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Kelompok	No Item	Validitas		Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)		
X1	X1.1	0,786	0,000	0,885	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,641	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.3	0,609	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.4	0,590	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.5	0,584	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.6	0,588	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.7	0,533	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.8	0,699	0,000		Valid dan Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Tabel 4.7
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Kelompok	No Item	Validitas		Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)		
X2	X1.1	0,806	0,000	0,910	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,696	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.3	0,651	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.4	0,612	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.5	0,521	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.6	0,780	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.7	0,784	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.8	0,751	0,000		Valid dan Reliebel

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Tabel 4.8
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kreatifitas (Y)

Kelompok	No Item	Validitas		Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)		
Y	X1.1	0,861	0,000	0,897	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,757	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.3	0,662	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.4	0,784	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.5	0,726	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.6	0,765	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.7	0,770	0,000		Valid dan Reliabel
	X1.8	0,796	0,000		Valid dan Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua variabel pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kreatifitas karyawan (Y) mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,060. Dengan demikian berarti bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel valid dan reliabel sehingga penelitian ini layak untuk diteliti.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Untuk memperoleh nilai perkiraan yang tidak menyimpang dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least Square), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas, heterokedestistas, autokorelasi, dan normalitas. Melalui pengujian ini akan diketahui apakah persamaan regresi layak digunakan.

A. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apakah nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas yaitu:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,342	2,923	Non Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,342	2,923	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari output SPSS di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas X1 sampai X3 yang diteliti menunjukkan data bebas dari multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan pada nilai VIF untuk X1 sampai X3 tidak melebihi dari nilai 10 dan nilai tolerance lebih dari angka 0,10. Sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.

B. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya terjadi heterokedastitas dilakukan dengan melakukan pengujian korelasi Spearman. Kesimpulan hasil pengujian dilakukan dengan cara melihat hasil probabilitas pada tingkat alpha 5% (0,05). Jika nilai probabilitas hasil korelasi menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastitas, namun sebaliknya apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka dapat disifati terjadi heterokedastitas. Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas yaitu:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	-0,096	0,334	Homoskedastisitas
Motivasi (X2)	-0,133	0,181	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari output SPSS di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas atau homoskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 (5%). Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga apabila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

C. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Pedoman untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat *Durbin-Watson*, dimana jika ada nilai d dekat dengan 2, maka asumsi tersebut tidak terjadi autokorelasi terpenuhi. Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson	Keterangan
1	0,913	0,834	0,830	2,011	1,992	Non-Autokorelasi

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari output SPSS di atas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,992 dimana nilai tersebut mendekati angka 2, artinya asumsi tidak terjadinya

autokorelasi terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

D. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, metode yang digunakan untuk pengujian normalitas adalah dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Z. Jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Berikut ini adalah hasil normalitas yaitu:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
N	103	Normal
Kolmogorov-Sminov Z	0,673	
Sig. (2-tailed)	0,756	

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai uji Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,673 dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,756 $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

4.1.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga yaitu uji koefisien regresi secara simultan atau uji-F, uji koefisien regresi linier secara parsial atau uji-t dan uji dominan.

1. Uji Signifikansi Simultan

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu uji simultan kepercayaan, keamanan, dan kualitas layanan dapat diketahui dengan menggunakan uji signifikan stimultan atau uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 dan dengan menggunakan perbandingan nilai F hitung dengan F table. Berikut ini adalah hasil uji F yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2027.081	2	1013.540	250.655	.000 ^a
	Residual	404.356	100	4.044		
	Total	2431.437	102			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kreatifitas karyawan

Dari output pengujian SPSS diatas didapatkan nilai F hitung sebesar $250,655 >$ dari F tabel $3,09$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel

kreatifitas karyawan (Y). Hipotesis 1 dapat diterima yaitu variabel kepemimpinan dan motivasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap kreatifitas karyawan (Y) pada PT. INDOWORLD.

2. Uji Signifikansi Parsial

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh indikator-indikator dari kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kreatifitas karyawan (Y) secara parsial. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ dan dengan menggunakan perbandingan t hitung dengan t tabel. Berikut ini adalah hasil uji T yaitu:

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.869	1.323		1.413	.161
	Kepemimpinan	.358	.070	.356	5.103	.000
	Motivasi	.563	.065	.600	8.612	.000

a. Dependent Variable: Kreatifitas karyawan

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungannya dijelaskan sebagai berikut:

A. Uji T terhadap variabel Kepemimpinan

Uji T terhadap kepemimpinan (X1) didapatkan t hitung sebesar 5,103 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5,103 > 1,984$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kreatifitas karyawan (Y).

B. Uji T terhadap variabel Motivasi

Uji T terhadap variabel motivasi (X2) didapatkan t hitung sebesar 8,612 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($8,612 > 1,984$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kreatifitas karyawan (Y).

3. Uji Indikator Dominan

Uji variabel dominan digunakan untuk melihat variabel yang memiliki kontribusi tertinggi terhadap kreatifitas karyawan pada PT. INDOWORLD dan untuk melihat variabel atau indikator yang kurang. Pengujian variabel dominan dapat diketahui dari kontribusi tiap variabel yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Kontribusi Variabel Bebas

Variabel	B	Sig	Kontribusi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,358	0,000	30,01%	Tidak Dominan
Motivasi (X2)	0,563	0,000	53,34%	Dominan

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi kreatifitas karyawan adalah variabel motivasi (X2) yang memiliki kontribusi sebesar 53,34%.

4. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.830	2.011

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari output pengujian SPSS diatas diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,830 atau 83%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan dan besarnya kontribusi pengaruh variabel independent: kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kreatifitas karyawan (Y) sebesar 83% sedangkan sisanya sebesar 17% dijelaskan oleh variabel lain diluar kedua variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model. Sedangkan untuk *Standart Error of Estimates* adalah 2,011. Dalam hal ini semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kreatifitas Karyawan Pada PT. INDOWORLD Secara Simultan (Bersama-sama)

Penelitian ini menggunakan tiga hipotesis, hipotesis pertama yaitu untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kreatifitas karyawan. Berdasarkan olah data penelitian yang telah diuraikan diatas, maka untuk memperoleh gambaran hasil penelitian yang lebih jelas akan ditelaah lebih lanjut setiap data hasil perhitungan. Hasil estimasi dengan metode regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan yang kuat dengan kreatifitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan terhadap variabel bebas, dapat diketahui bahwa didapatkan nilai F hitung sebesar $250,655 >$ dari F tabel $3,09$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kreatifitas karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan dan motivasi mampu digunakan sebagai pengukur kreatifitas karyawan, sehingga pernyataan ini didukung oleh teori Munandar (Munandar (1985) menjelaskan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya). Dengan adanya kreativitas maka akan dapat menghasilkan

suatu produk yang baru ataupun kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya, yang berguna, serta dapat dimengerti.

Di dalam perusahaan, sifat kreativitas sangat penting dimiliki semua pihak untuk kemajuan perusahaan. Di era zaman modern saat ini, keberadaan perusahaan seharusnya bisa menyesuaikan dengan kinerja yang lebih efisien dan efektif. Seperti halnya dalam penggunaan penggunaan fasilitas dan pelayanan sehingga dapat tercipta optimalisasi hasil kerja yang diharapkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Campbell (1986) menyatakan bahwa kreativitas adalah kegiatan yang dapat mendatangkan hasil yang bersifat baru atau novel, berguna atau useful, dapat dimengerti atau understandable.

Kreativitas dapat timbul dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya yakni seperti dalam teori Rogers (2009) menyatakan bahwa kreativitas terbentuk dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu dorongan dalam diri sendiri (intrinsik) dan dorongan dari lingkungan (ekstrinsik). Dorongan dalam diri sendiri dapat berupa motivasi. Menurut Barelson dan Steiner (1992) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi untuk mendorong dalam melakukan kegiatan ke arah dalam mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Di dalam praktek sebuah perusahaan, faktor lain yang turut mempengaruhi kreativitas adalah kepemimpinan oleh seorang petinggi di perusahaan. Menurut Handoko (2003) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sikap

dan perilaku karyawan yang bekerja merupakan cerminan dari kinerja petinggi perusahaan dalam mengelola aset riil dan aset sumber daya. Tampilan kinerja yang baik akan mampu menyalurkan kepada semua pihak yang bekerja di dalam perusahaan sehingga menciptakan kesadaran untuk bergerak bersama agar tercapai tujuan yang diharapkan guna menciptakan kemamkuran bersama.

Oleh karena itu, kedua faktor kepemimpinan dan motivasi bersama-sama turut serta dalam mempengaruhi pola pikir dan tumbuh kembang sifat kreatifitas pada karyawan yang bekerja di PT. INDOWORLD. Kedua faktor tersebut tidak dapat terlepas karena sangat berpengaruh terhadap sifat kreativitas yang mana dapat membantu menumbuhkembangkan laju perusahaan menjadi lebih baik dalam hal pencapaian laba maupun perluasan pangsa pasar.

Hasil penelitian seperti yang diungkapkan diatas tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kreatifitas karyawan secara simultan sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu Theresia (2012) dan Debora dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan.

Dalam agama islam sifat kreatif seharusnya mempergunakan akal dan qalbunya secara lebih optimal. Individu harus memiliki wadah kognitif spiritual yang lebih luas dan individu tersebut mampu belajar bermacam-macam ilmu, dapat menyerap ilmu secara cepat dan luar biasanya banyaknya (Nashori, dalam

Nur'aeni, 2008). Sesuai dengan firman Allah dalam surat al 'Alaq ayat 1 sampai 5, sebagai berikut:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝٥

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia. Yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.”

Ayat tersebut juga mengajarkan kepada manusia untuk selalu mencari pengetahuan, semakin banyak kesempatan kepada anak untuk memperoleh pengetahuan maka semakin baik pula dasar untuk menjadi pribadi kreatif.

4.2.2 Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kreatifitas Karyawan Pada PT. INDOWORLD Secara Parsial (Terpisah)

Hasil pengujian hipotesis dilakukan secara parsial, yaitu untuk menjawab hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kreatifitas karyawan pada PT. INDOWORLD. Walaupun kedua variabel bebas tersebut dilakukan uji regresi berganda secara terpisah akan tetapi hasilnya tetap sama yakni kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yakni kreativitas karyawan. Untuk pembahasan lebih lanjut mengenai masing-masing variabel akan dijelaskan di bawah ini yaitu:

1. Kepemimpinan

Dari hasil analisis uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kreatifitas karyawan pada PT. INDOWORLD. Hasil tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal dkk (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Rivai bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut meliputi: hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian.

Di dalam perusahaan, sosok pemimpin dijadikan acuan dan contoh dalam bertindak oleh seluruh jajaran dan karyawannya. Maka dari itu pemimpin harus dapat berperilaku bijak dan berwibawa serta mampu bersifat terbuka terhadap sesama. Sifat terbuka dibutuhkan sebagai bentuk apresiasi terhadap semua jajaran karyawan dari atas sampai ke bawah guna saling *sharing* dan memberi saran apabila terdapat kesalahan dalam bekerja. Perilaku seperti ini dapat mempengaruhi tingkah laku semua karyawan dalam bekerja agar menjadi lebih baik seperti contoh sifat kreativitas. Kreativitas dibutuhkan agar dapat berproses dengan tingkah laku dan pikiran maju untuk melakukan kerja yang lebih baik.

Dalam perspektif islam tentang kepemimpinan sama halnya disebut *khalifah* yang berarti wakil. Namun kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata *amir* atau penguasa. Oleh sebab itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal. Akan tetapi, apabila merujuk kepada firman Allah swt. Dalam surat al Baqarah ayat 30 yaitu :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الْدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

Ayat ini mengisyaratkan bahwa, pada prinsipnya boleh-boleh saja seseorang memohon kepada Allah agar dijadikan imam (pemimpin). Karena ia memohon kepada Allah maka harus menjalankan kepemimpinannya sesuai kemauan Allah. Yang dilarang adalah orang-orang meminta jabatan dan tidak dapat menjalankan, karena tidak mempunyai potensi dan kemampuan.

2. Motivasi

Dari hasil analisis uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kreatifitas karyawan pada PT. INDO WORLD. Hasil tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Marihot Tua Efendi (2005) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk

melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pengarahan dan pengendalian yang dimaksud pengarahannya disini adalah menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus kerjakan, sedangkan pengendalian menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal yang telah diinstruksikan.

Herzberg membedakan antara yang mereka sebut “motivator” dan faktor-faktor pemeliharaan. Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktifitas. Perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Di dalam perusahaan, sifat motivasi sangat perlu bagi karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan aktivitas setiap harinya terutama dalam bekerja. Motivasi merupakan bentuk intrinsik dalam diri seorang yang perlu mendapat dorongan dan dukungan dari orang lain. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan juga tinggi sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi sifat kreativitas seseorang. Adanya sifat motivasi dapat memicu tumbuh kembangnya sifat kreativitas dalam diri seorang karyawan. Sifat kreativitas sangat dibutuhkan agar seorang karyawan dapat berproses dengan tingkah laku dan pikiran maju untuk melakukan kerja yang lebih baik lagi.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat: 22)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

4.2.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan Terhadap Kreatifitas Karyawan Pada PT. INDOWORLD

Pada hasil pengujian analisis regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel dominan yang mempengaruhi kreatifitas karyawan pada PT. INDOWORLD adalah variabel motivasi (X2) yang memiliki kontribusi sebesar 53,34%. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi (X2) yang objek penelitiannya sebagian karyawan pada PT. INDOWORLD dapat diketahui bahwa sifat kreatifitas dapat ditumbuhkembangkan melalui sifat motivasi. Motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja yang tinggi pula. Dengan adanya motivasi dari dukungan orang lain di sekitar lingkungan kerjanya maka akan ikut mempengaruhi dalam pembentukan sifat kreatifitas seorang karyawan. Selain itu, menurut Rogers (2009) faktor faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreatifitas individu di antaranya adalah dorongan motivasi. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut saling berkaitan dan penting untuk diperhatikan guna kelancaran dan percepatan pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan. Dari uraian tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga ditolak yaitu indikator yang paling dominan adalah motivasi (X2)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kreatifitas karyawan pada PT. INDOWORLD, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang baik maka akan meningkatkan kreatifitas karyawan lebih baik lagi dalam hal kinerjanya di PT. INDOWORLD
2. Kepemimpinan dan motivasi secara parsial untuk kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang baik maka akan meningkatkan kreatifitas karyawan lebih baik lagi dalam hal kinerjanya di PT. INDOWORLD
3. Variabel yang mempengaruhi paling dominan terhadap kreatifitas karyawan di PT. INDOWORLD adalah motivasi dengan kontribusi sebesar 53,34% lebih besar daripada kepemimpinan yang hanya 30,01%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dan motivasi merupakan komponen yang mampu untuk meningkatkan sifat kreatifitas karyawan, sehingga pihak perusahaan perlu memberikan sikap kepemimpinan yang baik dan dorongan motivasi yang positif agar timbul sifat kreatifitas bagi setiap karyawan guna memberikan ide-ide kreatif dan terbaru guna kemajuan perusahaan yang lebih baik.
- b. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat meningkatkan penelitian dalam wilayah perusahaan lain. Selain itu perlu adanya tambahan variabel yang lain agar dapat menjawab semua faktor yang mempengaruhi sifat kreativitas sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, efisien, dan efektif.
- c. Saat melakukan pengambilan data sebaiknya dilakukan oleh peneliti sendiri dengan memberikan kuesioner kepada karyawan perusahaan secara langsung karena dapat menyesuaikan jumlah sampel karyawan di bidang pekerjaan tertentu sehingga data yang didapat bisa lebih akurat dan detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mahalli, Imam Jalaluddin dan as-Suyuti. 2007. *Tafsir Jalalain Terj. Bahrun Abubakar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Al-Qur'an dan terjemahan.
- Ana, Craft. 2005. *Membangun Kreativitas Anak*. Depok: Insani Press.
- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asnawi & Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Berelson dan G.A.Steiner 1964. *Human Behaviour An Inventory of Scientific Finding*. New York: Harcurt Brank.
- Cropley. 1999. *Pendidikan Seumur Hidup Suatu Analisis Psikologi*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Debora, Friska. 2015. Pengaruh Kualitas Makanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mahasiswa Surya University pada *The Treasure Restoran*. *Skripsi*. Tangerang: Fakultas Technopreneurship Universitas Surya Tangerang.
- Gendro,Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Bhakti Profesindo (BPFE).
- Harinandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Haw, Theresia Nova Wijaya. 2012 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Pemberdayaan Psikologis, Motivasi Intrinsik dan Iklim Inovasi Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Makanan Daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan. *Tesis*. Surabaya: Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala.
- Hidayat, Rahmat. 2010. *Cara Praktis Membangun Website Gratis: Pengertian Website*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hurlock. 1993. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Listyawati, Reni. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru, dan Persepsi Guru Mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Guru Akuntansi Dalam Pembelajaran Di SMK Swasta Program Keahlian Akuntansi Se-Kabupaten Klaten Tahun 2016/2017. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Boy Rofli
- Mangunhardjana. A. M. 1986. *Pembinaan: Arti dan Metodenya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Munandar. 2009. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahardjo, Agus. 2002. *Cybercrime Pemahaman dan Upaya Pencegahan Kejahatan Berteknologi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Risanti, Kunti Aprilia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Samsuri, Anwar. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreatifitas Karyawan Melalui Iklim Inovasi Dan *Creative Self – Efficacy* Pada Home Industry Pembuatan Mainan Edukasi Di Dusun Kunden, Kec. Pedan, Klaten. *Skripsi*. Surakarta: FEBI IAIN Surakarta.
- Shihab, Muhammad Quraish. 2001. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.

- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudarwan, Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto. 2004. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Teguh, Apriyanto. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kreativitas Guru IPA SMP Negeri Se Kota Pekalongan. *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif Dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zulkarnain. 2002. *Hubungan Kontrol Diri Dengan Kreativitas Pekerja*. *Tesis*. Sumatera Utara: Program Pasca Sarjana Psikologi Universitas Sumatera Utara.

The logo is a shield-shaped emblem with a light green background and a white border. It features the text "UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM" in a circular arrangement at the top and "PUSAT PERPUSTAKAAN" at the bottom. In the center, there is a stylized yellow calligraphic design. The text "LAMPIRAN-LAMPIRAN" is overlaid in the center of the logo in a bold, black, serif font.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Tabulasi Data Penelitian

Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan (X1)

No Responden	Kepemimpinan (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	2	1	3	3	2	2	2	2	17
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	4	4	4	5	34
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	4	4	5	5	5	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	3	3	4	4	4	5	31
13	3	3	4	4	5	5	4	4	32
14	4	4	3	4	5	5	4	4	33
15	4	5	4	4	3	3	4	5	32
16	4	3	4	5	3	4	5	4	32
17	4	3	3	3	3	4	4	4	28
18	4	4	3	4	4	4	4	3	30
19	4	3	3	4	3	3	4	4	28
20	4	4	5	4	4	5	4	4	34
21	2	2	2	3	3	3	2	3	20
22	4	4	5	4	4	4	4	5	34
23	4	4	5	5	4	4	4	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	3	3	3	4	4	4	5	5	31
26	4	4	5	4	5	4	4	5	35
27	4	4	4	4	4	5	4	4	33
28	4	4	5	5	4	4	3	5	34
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	5	5	5	5	5	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	2	2	2	2	5	5	3	4	25

36	4	3	4	4	4	3	4	3	29
37	1	2	3	4	5	1	2	3	21
38	4	3	4	3	4	5	4	4	31
39	4	4	4	4	3	3	3	4	29
40	4	3	4	5	4	3	4	4	31
41	4	3	4	3	4	4	4	3	29
42	3	4	3	4	3	3	3	4	27
43	3	4	3	4	5	3	4	5	31
44	4	4	3	4	5	3	4	4	31
45	3	4	3	4	3	5	4	3	29
46	2	3	2	3	2	3	5	2	22
47	4	3	4	5	3	4	4	3	30
48	4	5	4	5	4	5	4	5	36
49	4	4	3	3	3	4	5	4	30
50	4	4	3	4	4	4	5	5	33
51	4	3	4	3	4	5	4	3	30
52	4	3	4	4	5	3	4	4	31
53	4	4	3	3	5	5	4	4	32
54	4	3	4	3	4	3	5	5	31
55	4	4	5	3	4	5	3	4	32
56	4	4	4	5	5	5	3	4	34
57	4	4	3	3	5	5	4	4	32
58	4	4	3	3	4	4	5	4	31
59	4	3	4	4	4	3	5	5	32
60	4	3	4	3	5	4	3	4	30
61	4	3	4	3	4	5	4	3	30
62	4	4	3	4	5	5	4	3	32
63	4	3	4	4	5	5	4	4	33
64	4	3	4	3	5	4	3	4	30
65	4	3	5	5	3	4	4	4	32
66	4	4	3	4	5	4	3	4	31
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	4	3	4	5	4	5	4	5	34
69	4	5	4	4	4	5	4	4	34
70	4	4	4	4	4	4	5	4	33
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	5	4	5	5	4	4	4	5	36
73	4	3	4	4	4	5	3	4	31
74	4	4	3	3	4	3	5	5	31
75	4	4	3	3	3	4	5	4	30
76	4	3	4	5	3	3	3	4	29

77	5	4	4	4	5	5	4	5	36
78	5	5	5	3	4	4	2	4	32
79	5	5	4	5	5	3	2	4	33
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	3	5	4	4	3	4	31
82	2	2	2	2	2	2	2	2	16
83	2	2	2	2	2	2	2	2	16
84	3	4	2	3	3	3	3	2	23
85	1	1	1	1	1	1	1	1	8
86	2	3	3	3	2	3	3	3	22
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	5	3	5	5	5	5	5	5	38
89	5	3	5	5	5	5	5	5	38
90	5	4	5	5	5	5	4	5	38
91	4	4	4	4	4	4	3	4	31
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	4	4	4	4	4	4	4	32
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	4	4	4	5	4	4	4	4	33
96	4	5	4	5	5	4	5	4	36
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	3	4	5	4	4	4	4	4	32
100	4	5	4	3	4	3	4	3	30
101	5	4	4	4	5	5	5	5	37
102	4	4	4	4	4	4	4	4	32
103	4	3	4	5	5	3	5	4	33

Tabulasi Data Variabel Motivasi (X2)

No Responden	Motivasi (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X12.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	2	3	3	3	3	2	2	2	20
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	3	4	4	4	4	4	33
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	4	4	4	4	4	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	5	4	4	4	4	4	33
13	4	4	5	5	5	4	4	4	35
14	4	3	4	4	5	4	5	4	33
15	4	4	4	5	5	4	4	5	35
16	4	4	4	3	4	5	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	3	31
19	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20	4	4	5	4	4	4	4	4	33
21	4	4	2	3	3	4	4	3	27
22	3	3	4	3	3	4	4	3	27
23	4	3	5	5	3	4	5	4	33
24	5	5	5	5	4	5	5	5	39
25	4	4	4	4	5	5	5	5	36
26	5	4	5	5	4	4	5	5	37
27	4	4	4	3	3	4	4	4	30
28	5	3	4	4	4	4	5	5	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	5	5	5	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	3	31
35	2	2	2	2	4	4	4	4	24
36	4	4	3	4	4	4	4	4	31
37	1	2	3	4	5	1	2	3	21

38	4	4	4	3	4	4	4	5	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	3	4	5	4	4	4	4	32
41	4	3	2	4	5	4	4	5	31
42	4	3	3	4	4	4	4	5	31
43	4	4	5	3	4	4	4	5	33
44	4	3	4	3	4	4	4	4	30
45	4	3	4	3	4	4	4	4	30
46	2	2	2	2	2	2	2	2	16
47	4	4	5	4	4	4	4	4	33
48	4	5	4	5	4	5	4	5	36
49	4	4	5	4	3	4	4	5	33
50	4	3	4	5	5	4	4	4	33
51	4	4	5	3	4	4	4	5	33
52	4	5	3	4	4	5	4	5	34
53	4	4	3	4	5	4	4	5	33
54	4	4	4	3	5	5	4	5	34
55	4	4	3	5	4	5	5	5	35
56	4	3	4	4	4	4	4	5	32
57	5	4	3	4	4	4	4	4	32
58	5	4	3	3	4	4	4	4	31
59	4	5	5	4	4	5	4	4	35
60	4	4	5	3	4	5	4	4	33
61	4	3	4	5	4	4	4	4	32
62	4	3	4	4	5	4	3	4	31
63	4	4	3	5	4	3	4	4	31
64	4	3	4	5	4	5	4	4	33
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	4	4	5	4	4	4	4	33
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	4	4	5	4	3	4	4	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	5	5	4	4	4	4	5	4	35
72	5	5	4	4	4	4	4	4	34
73	4	4	3	4	5	4	4	4	32
74	4	4	4	3	4	4	5	4	32
75	4	4	4	5	3	4	4	5	33
76	4	3	5	4	5	5	5	5	36
77	4	1	2	4	4	4	4	4	27
78	4	3	4	2	1	5	3	4	26

79	5	3	4	5	5	5	3	4	34
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	4	4	3	5	4	4	5	4	33
82	2	2	2	2	2	2	2	2	16
83	2	2	2	2	2	2	2	2	16
84	2	3	3	2	2	2	2	2	18
85	1	1	1	1	1	1	1	1	8
86	3	2	2	2	2	2	2	2	17
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	5	4	5	4	5	5	5	4	37
89	5	3	5	3	3	3	3	5	30
90	5	5	5	4	2	5	5	5	36
91	4	4	4	4	4	3	4	4	31
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	4	4	4	4	4	4	4	32
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	5	4	4	4	4	4	4	4	33
96	5	4	5	4	5	5	5	5	38
97	5	4	4	5	5	5	5	4	37
98	4	4	5	4	5	4	4	5	35
99	3	4	4	4	4	4	4	3	30
100	4	5	6	4	3	4	4	4	34
101	5	4	5	4	5	4	4	5	36
102	3	4	5	4	5	4	5	4	34
103	5	5	5	3	4	3	4	5	34

Tabulasi Data Variabel Kreatifitas (Y)

No Responden	Motivasi (X2)								Total
	Y	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	4	4	4	4	4	5	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	3	3	4	5	5	32
13	3	3	3	4	4	4	5	3	29
14	4	4	5	4	4	3	3	4	31
15	4	5	3	4	4	3	4	5	32
16	4	3	4	5	4	4	5	4	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	3	3	3	3	3	3	26
22	4	3	3	3	3	3	3	5	27
23	4	5	3	4	3	3	4	4	30
24	4	4	5	5	4	4	5	4	35
25	5	5	5	4	4	4	4	4	35
26	4	4	4	4	5	5	4	4	34
27	4	4	3	3	3	5	5	4	31
28	5	5	4	4	5	4	3	5	35
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	3	3	3	29
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	3	3	3	2	3	2	3	3	22
36	4	4	3	4	4	4	4	3	30
37	2	2	2	2	2	2	2	2	16

38	4	3	4	3	5	3	4	4	30
39	4	4	3	3	4	4	4	4	30
40	4	3	3	4	4	3	4	2	27
41	4	3	4	3	5	3	4	3	29
42	4	3	3	4	5	3	4	3	29
43	4	4	3	4	4	5	5	5	34
44	3	3	3	4	3	3	4	5	28
45	4	3	4	3	5	4	3	5	31
46	2	2	2	2	2	2	2	2	16
47	4	3	4	4	4	5	3	4	31
48	4	5	4	5	4	5	4	5	36
49	4	3	4	5	3	3	4	4	30
50	5	4	4	4	3	3	3	5	31
51	4	3	3	4	4	5	5	3	31
52	4	3	5	4	4	3	5	4	32
53	4	4	4	5	4	3	3	4	31
54	4	3	5	3	4	4	5	4	32
55	4	5	3	3	5	5	4	4	33
56	4	5	4	4	4	3	4	5	33
57	4	4	4	4	3	3	4	4	30
58	4	5	5	4	3	3	4	5	33
59	4	4	3	3	4	5	5	4	32
60	4	5	5	3	3	4	4	4	32
61	4	4	3	4	5	3	3	4	30
62	4	5	4	5	3	4	4	4	33
63	4	4	3	3	3	4	4	4	29
64	4	5	5	3	3	3	4	5	32
65	4	3	4	4	4	4	5	5	33
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	4	4	4	4	4	4	5	5	34
68	4	4	5	3	3	4	4	4	31
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	5	5	4	34
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	4	3	3	3	4	5	4	30
74	3	5	5	3	3	3	4	4	30
75	4	5	3	3	3	4	4	4	30
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	5	3	3	4	5	3	5	5	33
78	4	3	2	2	4	4	5	5	29

79	3	4	5	4	3	3	4	5	31
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	5	5	3	3	4	5	33
82	2	2	2	2	2	2	2	2	16
83	2	2	2	2	2	2	2	2	16
84	3	3	3	3	3	3	3	2	23
85	1	1	1	1	2	2	2	2	12
86	2	2	5	1	2	2	2	1	17
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	5	4	4	4	4	4	5	5	35
89	5	4	4	4	4	4	4	4	33
90	5	5	4	5	5	5	5	5	39
91	4	4	4	4	3	4	4	4	31
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	4	4	4	4	4	4	4	32
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	4	4	4	4	4	4	4	4	32
96	4	4	4	4	4	5	5	5	35
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32
98	3	4	5	4	5	5	5	5	36
99	4	5	5	4	4	4	4	4	34
100	4	3	5	4	5	4	5	4	34
101	4	5	4	4	4	4	4	4	33
102	4	3	4	5	4	3	4	5	32
103	4	4	4	3	5	5	5	4	34

Lampiran 2: Uji Validitas

Kepemimpinan

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.644**	.708**	.545**	.533**	.598**	.518**	.662**	.871**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.2 Pearson Correlation	.644**	1	.452**	.410**	.382**	.429**	.385**	.514**	.705**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.3 Pearson Correlation	.708**	.452**	1	.618**	.437**	.472**	.340**	.586**	.771**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.4 Pearson Correlation	.545**	.410**	.618**	1	.415**	.318**	.367**	.537**	.702**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.5 Pearson Correlation	.533**	.382**	.437**	.415**	1	.528**	.327**	.578**	.707**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.6 Pearson Correlation	.598**	.429**	.472**	.318**	.528**	1	.452**	.477**	.724**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.7 Pearson Correlation	.518**	.385**	.340**	.367**	.327**	.452**	1	.545**	.662**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X1.8 Pearson Correlation	.662**	.514**	.586**	.537**	.578**	.477**	.545**	1	.820**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Total_ Pearson Correlation	.871**	.705**	.771**	.702**	.707**	.724**	.662**	.820**	1
X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.644**	.552**	.542**	.437**	.696**	.699**	.697**	.835**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.2 Pearson Correlation	.644**	1	.593**	.465**	.342**	.564**	.592**	.521**	.751**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.3 Pearson Correlation	.552**	.593**	1	.429**	.338**	.517**	.542**	.548**	.726**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.4 Pearson Correlation	.542**	.465**	.429**	1	.610**	.519**	.620**	.534**	.750**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.5 Pearson Correlation	.437**	.342**	.338**	.610**	1	.483**	.566**	.560**	.690**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.6 Pearson Correlation	.696**	.564**	.517**	.519**	.483**	1	.782**	.701**	.833**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.7 Pearson Correlation	.699**	.592**	.542**	.620**	.566**	.782**	1	.719**	.873**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
X2.8 Pearson Correlation	.697**	.521**	.548**	.534**	.560**	.701**	.719**	1	.837**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Total_X2 Pearson Correlation	.835**	.751**	.726**	.750**	.690**	.833**	.873**	.837**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kreatifitas

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total_Y
Y1 Pearson Correlation	1	.668**	.478**	.668**	.649**	.580**	.588**	.677**	.861**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y2 Pearson Correlation	.668**	1	.513**	.535**	.356**	.523**	.413**	.604**	.757**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y3 Pearson Correlation	.478**	.513**	1	.515**	.351**	.325**	.384**	.455**	.662**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y4 Pearson Correlation	.668**	.535**	.515**	1	.536**	.466**	.504**	.567**	.784**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y5 Pearson Correlation	.649**	.356**	.351**	.536**	1	.601**	.536**	.454**	.726**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y6 Pearson Correlation	.580**	.523**	.325**	.466**	.601**	1	.700**	.494**	.765**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y7 Pearson Correlation	.588**	.413**	.384**	.504**	.536**	.700**	1	.592**	.770**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Y8 Pearson Correlation	.677**	.604**	.455**	.567**	.454**	.494**	.592**	1	.796**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Tota l_Y Pearson Correlation	.861**	.757**	.662**	.784**	.726**	.765**	.770**	.796**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	103	103	103	103	103	103	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3: Uji Reliabilitas

Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.21	17.601	.823	.854
X1.2	27.37	18.706	.605	.875
X1.3	27.27	18.141	.689	.867
X1.4	27.16	18.760	.603	.875
X1.5	27.06	18.565	.604	.875
X1.6	27.10	18.187	.619	.874
X1.7	27.17	18.910	.548	.881
X1.8	27.07	17.848	.753	.860

Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.59	20.714	.776	.893
X2.2	27.81	21.334	.668	.902
X2.3	27.62	21.081	.626	.907
X2.4	27.70	21.310	.665	.903
X2.5	27.63	21.765	.588	.909
X2.6	27.58	20.775	.774	.893
X2.7	27.58	20.716	.829	.889
X2.8	27.50	20.723	.779	.893

Kreatifitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26.86	18.511	.817	.873
Y2	26.91	18.394	.668	.885
Y3	26.93	19.182	.550	.896
Y4	27.03	18.225	.704	.881
Y5	26.96	18.940	.637	.888
Y6	27.01	18.480	.682	.884
Y7	26.77	18.514	.689	.883
Y8	26.76	17.911	.715	.880

Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99104924
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.869	1.323			1.413	.161		
	Kepemimpinan	.358	.070	.356		5.103	.000	.342	2.923
	Motivasi	.563	.065	.600		8.612	.000	.342	2.923

a. Dependent Variable: Kreativitas karyawan

Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Kepemimpinan	Motivasi	Kreatifitas karyawan
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.452**	.531**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	103	103	103
	Motivasi	Correlation Coefficient	.452**	1.000	.611**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	103	103	103
	Kreatifitas karyawan	Correlation Coefficient	.531**	.611**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.834	.830	2.011	1.992

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kreatifitas karyawan

Lampiran 5: Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kreatifitas karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.830	2.011

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2027.081	2	1013.540	250.655	.000 ^a
	Residual	404.356	100	4.044		
	Total	2431.437	102			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kreatifitas karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.869	1.323		1.413	.161
	Kepemimpinan	.358	.070	.356	5.103	.000
	Motivasi	.563	.065	.600	8.612	.000

a. Dependent Variable: Kreatifitas karyawan

Lampiran 6: Dokumentasi Foto Penelitian



Tampak Depan PT. INDOWORLD



Tampak Samping PT. INDOWORLD



Produk UHT Coconut Milk



Produk Coconut Juice



Penyebaran Kuesioner Kepada Karyawan 1



Penyebaran Kuesioner Kepada Karyawan 2



Penyebaran Kuesioner Kepada Karyawan 3



Foto Bersama Supervisor

BUKTI KONSULTASI

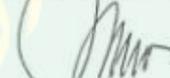
Nama : Sukree Ganchoo
 NIM/Jurusan : 15510227/Manajemen
 Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kreativitas
 Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di PT.Indoworld
 Mojokerto)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12 Juli 2018	Pengajuan Outline	1. 
2	10 maret 2019	Penyerahan Proposal	2. 
3	5 mei 2019	Revisi Bab I, II, III	3. 
4	15 mei 2019	Acc Proposal	4. 
5	23 Juli 2019	Seminar Proposal	5. 
6	5 Juni 2019	Revisi Bab I, II, III	6. 
7	17 Juni 2019	Konsultasi Bab IV dan V	7. 
8	22 Agustus 2019	Revisi Bab IV dan V	8. 
9	29 Agustus 2019	Revisi Bab IV dan V	9. 
10	25 November 2019	ACC Bab IV dan V	10. 

Malang, 6 Desember 2019

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP. 196708162003121001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Sukree Ganchoo
 Tempat, Tanggal Lahir : Pattalung Thailand, 19 maret 1996
 Alamat Asal : Pattalung Thailand
 Alamat Tinggal : Jl. Candi VI No.179cC Karangbesuki, Sukun, Kota
 Malang
 Telepon/HP : 081310069253
 E-mail : Sukreexoxo@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2006 : TK Bankaurang , Kabupaten Khlong Hoi Khong
 2006-2011 : SDI Bankaurang, Kabupaten Khlong Hoi Khong
 2011-2013 : SMP Hatyaiwittayakarn Shool, songklha thailand
 2013-2015 : SMA Hatyaiwittayakarn Shool, songklha thailand
 2015-2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
 Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2015-2016 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
 Maulana Malik Ibrahim Malang
 2015-2016 : English Language Center (ELC) UIN Maulana
 Malik Ibrahim Malang
 2015-2016 : Lulus Ma'had Sunan Ampel Al-Ali Malang

Pengalaman Organisasi

- Ketua OSIS Sekolah Hatyaiwittayakarn, Songkhla Thailand
- Ketua Mahasiswa Assalam Malng
- Presidium (Persatuan Mahasiswa Islam Thailand UIN Maliki Malang)
- Ketua Departemen Kemahasiswaan Persatuan Mahasiswa Islam Thailand UIN
 Maliki Malang (PEMITU)