



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora
(1-28)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suranto
(29-40)*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan
(41-54)*

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman
(55-71)*

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais
(72-83)*

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang
(84-94)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu
(95-105)*

**PENGARUH Kecerdasan Emosional TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro
(106-117)*

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)

*Windarko
(118-129)*



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH PERILAKU KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK
PADA PT. ARUM NIRWANA GLOBAL, JAKARTA UTARA**

*Machmed Tun Ganyang & Karina Simamora
(1-28)*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA**

*Suramto
(29-40)*

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI TANJUNG PRIUK**

*Endro Praponco & Bayu Kurniawan
(41-54)*

**PERPEKTIF PASAR PELANGGAN PADA KESADARAN DAN KESENANGAN
TERHADAP KEUTAMAAN MEDIA DELUSIF**

*Boyke Hatman
(55-71)*

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM
DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN**

*Sasli Rais
(72-83)*

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN FARMASI
SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang
(84-94)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

*Jatenangan Manalu
(95-105)*

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PADA CV. CIPTA PANDI**

*Djano Lastro
(106-117)*

**PENGARUH NILAI EKSPOR IKAN CUPANG TERHADAP PENDAPATAN
EKSPOR IKAN HIAS DI INDONESIA**

(Studi Kasus Data Ekspor Ikan Hias BPS Periode 2015-2019)

*Windarko
(118-129)*

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KERJASAMA TIM DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN PT. XXX DI KOTA MADIUN

Sasli Rais

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen, Jakarta

E-mail : sasli06@yahoo.co.id

ABSTRACT

Employees of a company who have creative behavior will be able to encourage an increase in production in the company and in the end will help the achievement of the goals of the company where they work. However, not all company employees have this creativity, therefore this study aims to examine the correlation between transformational leadership variables and teamwork variables on the creativity of employees of PT. xxx in Madiun City, East Java Province. This research uses quantitative research methods with a correlational approach. This research was conducted by taking a sample of employees as the unit of analysis, amounting to 100 people using the Linkert scale. The results of this relationship modeling using SPSS indicate that the conclusion of this research is that the transformational leadership variable has a strong relationship with employee creativity variables, the teamwork variable has a strong relationship with the employee creativity variable, and the transformational leadership variable together with the team collaboration variable has a strong relationship with the creativity variable. employees..

Keywords: *Correlation, Transformational Leadership, Teamwork, Employee Creativity*

ABSTRAK

Karyawan suatu perusahaan yang memiliki perilaku yang kreatif, maka akan dapat mendorong adanya peningkatan produksi di perusahaan tersebut dan pada akhirnya akan membantu ketercapaian dari tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Namun, tidak semua karyawan perusahaan memiliki kreativitas ini, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kerjasama tim terhadap kreativitas karyawan PT. xxx di Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel karyawan sebagai unit analisisnya yang berjumlah 100 orang dengan menggunakan skala Linkert. Hasil pemodelan hubungan tersebut menggunakan SPSS yang menunjukkan bahwa diambil kesimpulan penelitian ini

dimana variabel kepemimpinan transformasional memiliki hubungan kuat dengan variabel kreativitas karyawan, variabel kerjasama tim memiliki hubungan kuat dengan variabel kreativitas karyawan, dan variabel kepemimpinan transformasional bersama variabel kerjasama tim memiliki hubungan kuat dengan variabel kreativitas karyawan.

Kata Kunci: *Korelasi, Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Kreativitas Karyawan*

1. Pendahuluan

Seiring perkembangan dan perubahan jaman, terjadi perubahan tingkah laku dan perilaku manusia berubah dari masa ke masa. Hal ini turut juga merubah perkembangan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi (perusahaan). Oleh karena itu, diperlukan adanya strategi atau metode yang digunakan dalam proses pengembangan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara aktif mengembangkan potensi di dalam dirinya karyawan (Andran, 2014).

Demikian juga halnya dengan perusahaan yang menjadi penelitian ini, dimana perusahaan ini bergerak di bidang infrastruktur kelistrikan yang sudah hampir 30 tahun keberadaan dalam upaya mendukung pembangunan di wilayah Jawa Timur ini. Kreativitas karyawan masih sangat penting dibutuhkan untuk tetap mempertahankan perusahaan ini di masa depan.

Pentingnya akan kreativitas kreativitas karyawan, didukung dengan beberapa hasil penelitian terkini berkaitan dengan kreativitas (*state of the art*), antara lain: penelitian yang dilaksanakan Wijayanti dan Supartha (2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat

signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar $0,000 < 0,05$ dimana nilai beta 0,286 berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Penelitian yang dilaksanakan Marasa bessa dan Santoso (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan ($\beta = 0,220$; $t = 2,556$; $p < 0,01$).

Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan analisa di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa tema kreativitas masih menjadi kajian yang menarik karena banyak faktor yang memberikan peluang peningkatan terhadap kreativitas karyawan, sekaligus permasalahan yang dihadapi baik dari factor kepemimpinan, lingkungan kerja, sarana prasarana, dan lainnya sehingga diharapkan penelitian ini memberikan kebaharuan dari temuan baru bagi kreativitas karyawan dan dapat memberikan kontribusi atau model baru bagi ilmu manajemen.

2. Landasan Teori

J.A. Colquitt, J.A. Lepine, M.J. Wesson (2015:306-307), mendefinisikan kreativitas adalah penggunaan ide-ide

baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif. Lebih lanjut merinci indikator kreativitas, yaitu: senang mempelajari hal-hal baru; berupaya menemukan peluang atau cara-cara baru yang lebih baik dalam bekerja; keyakinan dalam bekerja; dan keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik.

J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, & R. Konopaske (2012:139-140), mendefinisikan kreativitas adalah perwujudan idea-idea/ gagasan yang unggul dalam bentuk peluang atau produk usaha sebagai langkah awal inovasi. Lebih lanjut merinci indikator kreativitas, yaitu: memiliki ego yang lebih; kecerdasan mencari peluang atau cara baru; keyakinan diri dalam menemukan pemecahan masalah secara konstruktif; keberanian bertindak; dan keterbukaan terhadap idea-idea orang lain.

Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu (2011:411-431), mendefinisikan kreativitas adalah aktivitas mewujudkan ide-ide orisinal menjadi produk, layanan atau proses yang bermanfaat. Lebih lanjut merinci indikator kreativitas, yaitu: mengembangkan ide-ide unik (berbeda dari yang sudah ada); menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi); dan mewujudkannya dalam bentuk verbal (saran-saran), proses (metode), atau produk jadi.

Berdasarkan kajian beberapa teori tersebut di atas, dapat disintesis bahwa kreativitas adalah tindakan individu untuk menemukan, mencipt-

takan, mencari peluang, mempelajari dan mengembangkan gagasan-gagasan (ide-ide) baru dan unik dalam bekerja yang berguna bagi dirinya, organisasi maupun orang lain. lebih lanjut berdasarkan teori tersebut, kreativitas karyawan memiliki indikator: motivasi dari dalam diri, ide-ide (gagasan-gagasan) baru, cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan, keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik, pengembangan hasil karya yang sudah ada, dan kemanfaatan produk yang dihasilkan.

Sedangkan terkait kepemimpinan transformasional maka J.A. Colcuitt, J. Lepine, and M. Wesson (2015:488) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru. Lebih lanjut merinci indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: *idealized influence* (karisma), *intelctual stimulation* (stimulasi intelektual); *individulized consideration* (perhatian yang individualisasi); dan *inspirational motivation* (motivasi inspirasional).

Northhouse, Peter G. (2013:176-188), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah proses kepemimpinan dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, serta mencoba membantu

pengikut mencapai potensi terbaik mereka. Lebih lanjut merinci indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: menaikkan harapan pengikut (motivasi inspirasional); keinginan anggota merubah dirinya lebih baik (*intellectual simulation*); adanya keadilan dan kesetaraan; dan adanya pengaruh nilai etika/moral yang lebih kuat dari masing-masing pengikut dan kelompok (empati, rasa bersalah, pengambilan keputusan dan tindakan yang bermoral).

Yuki, Gary (2010; 315-331), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi para pengikutnya untuk merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awal diharapkan dari mereka. Lebih lanjut merinci indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: mengkomunikasikan visi, visi yang jelas dan menarik; pengaruh idial; motivasi yang menginspirasi; stimulant intelektual; teladan yang baik; pengambil risiko dan mengorbankan dirinya; mengkomunikasikan harapan yang tinggi; mengelola rasa hormat bawahan terhadap kepemimpinan/memberdayakan bawahan; membangun keberadaan kelompok atau organisasi; dan yakin dan optimis dalam bertindak.

Wang, Yuan & Hu, Ti (2010:6358-6359), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi psikologis karyawan (perilaku manajer dapat menimbulkan kekaguman dan pengakuan

spiritual, konseptual, dan moral pada karyawan) dan mampu menjalin hubungan baik dengan karyawannya untuk memfasilitasi pencapaian bersama dari tujuan setiap karyawan dan pencapaian organisasi yang efektif). Lebih lanjut merinci indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: dorongan karyawan untuk mempertahankan suasana hati yang positif; ketergantungan karyawan pada atasan mereka, sehingga memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan; internalisasi nilai-nilai dan identitas organisasi sehingga memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan; serta picu tingginya harapan pada karyawan dan menyebabkan perasaan menjadi penting bagi organisasi.

Berdasarkan kajian beberapa teori tersebut di atas, dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi dan menginspirasi para pengikutnya (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi ekspektasi yang ditentukan), dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Lebih lanjut berdasarkan teori tersebut, kepemimpinan transformasional memiliki indikator: *Idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan, *Inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis, *Intellectual simulation*, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif, *Individual consideration*, pemimpin mengembang-

kan orang dengan menciptakan lingkungan suasana pendukung, Adanya pengaruh nilai etika/moral yang lebih kuat dari para pengikut dan kelompok, dan *Instructional support* (dukungan instruksional).

Adapun kerjasama tim, maka Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2013:343), mendefinisikan pola bekerja kelompok (*kerjasama tim or work team*) adalah kelompok yang para anggotanya menghasilkan kinerja kelompok yang lebih besar dari penjumlahan kinerja individual. Lebih lanjut merinci indikator kerjasama tim, yaitu: kinerja bersifat kolektif; antar anggota kelompok saling bersinergi; mengutamakan kebersamaan (bukan perorangan); dan antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya.

Gibson, J. L.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J. H. Jr. & Konopaske, R. (2012:243-245), mendefinisikan *kerjasama tim* adalah sekelompok individu yang perilaku dan kinerjanya saling mempengaruhi antar satu anggota dengan anggota lainnya. Lebih lanjut merinci indikator kerjasama tim, yaitu: para anggota memiliki tujuan yang sama (*group goals*); hubungan interpersonal yang kuat antar anggota; kelompok menggalang kebersamaan; dan antar anggota saling melengkapi (*proximity*).

R. Kreitner and A. Kinicki (2010:310-314), mendefinisikan *kerjasama tim* adalah sekelompok individu yang merasa puas bekerja dalam kelompok dan masing-masing bersedia memberikan kontribusi kepada kelompok. Lebih lanjut merinci indikator

kerjasama tim, yaitu: tujuan kelompok dirumuskan jelas; partisipasi aktif para anggota; hubungan antar anggota bersifat informal; keputusan diambil bersama (*consensus*); komunikasi antar pribadi yang terbuka; norma kelompok yang jelas; dan kemampuan yang saling melengkapi.

Purba, Vitria Lilian (2013:76-85), mendefinisikan *kerjasama tim* adalah saling bekerjasama, mencapai tujuan bersama, saling berinteraksi, memiliki usaha untuk menyelesaikan pekerjaan/ tanggung jawab. Lebih lanjut Purba, Vitria Lilian, merinci indikator kerjasama tim, yaitu: bersama mencapai visi, misi, tujuan; saling tergantung; keterlibatan dalam tim; saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis; saling membagi pengetahuan; adanya komitmen bekerjasama; menjalin hubungan baik; dan adanya pemimpin tim.

Berdasarkan kajian teori tersebut di atas, dapat disintesis bahwa *kerjasama tim* adalah sekelompok individu yang perilaku dan kinerjanya saling mempengaruhi antar satu anggota dengan anggota lainnya dengan masing-masing anggota memberikan kontribusi guna menghasilkan kinerja kelompok dengan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif. Untuk mencapai tujuan bersama, Lebih lanjut berdasarkan teori tersebut, kerjasama tim memiliki indikator: memiliki tujuan yang sama (*group goals*), partisipasi aktif para anggota, mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*), antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,

saling membagi pengetahuan, dan saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka berpikir tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan,
- b. Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kreativitas karyawan,
- c. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim terhadap kreativitas karyawan.

3. Metodologi Penelitian

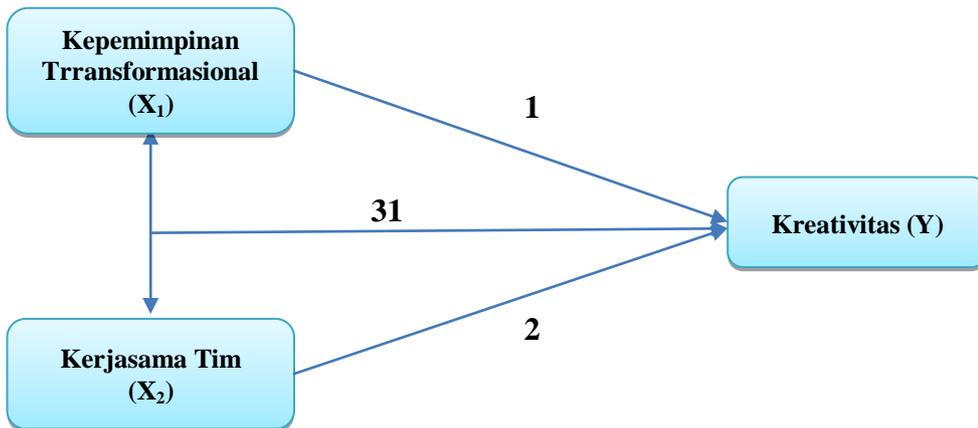
Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam mendapatkan data kuantitatif dengan menggunakan metode survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan perlakuan

dalam pengumpulan data, dengan cara mengedarkan melalui kuesioner. Langkah-langkah dalam metode kuantitatif adalah menentukan masalah/potensi dan membuat rumusan masalah, melakukan kajian teori dan merumuskan hipotesis, mengumpulkan dan analisis data untuk menguji hipotesis, dan selanjutnya dapat dibuat kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019; 297-307).

Hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis korelasional, untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan, berapa eratnya, dan arah hubungannya (positif atau negatif). Studi korelasi mengandung kekuatan hubungan antar variabel, signifikansi statistik hubungan antar variabel, dan arah korelasi (Sugiyono, 2019; 86).

Analisis statistik inferensial bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasional yang menggambarkan hubungan variabel bebas (X) terhadap kreativitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat (Sugiyono (2019: 297-307).

Model analisis korelasional yang diuji dalam penelitian ini, terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1 : Konstelasi Penelitian

Keterangan :

- X1 = Kepemimpinan Transformasional (Variabel Bebas),
- X2 = Kerjasama Tim (Variabel Bebas),
- Y = Kreativitas Karyawan (Variabel Terikat).
- ϵ = Epsilon (Variabel Lain) yang diduga terkait dengan kreativitas karyawan tetapi tidak diteliti

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. XXX di Kota Madiun yang berjumlah 138 orang. Sedangkan sampel penelitiannya berjumlah 100 orang yang ditetapkan dengan menggunakan teknik

proporsional random sampling berdasarkan Rumus Isaac dan Michael dengan tingkat error dan *confidence level* 5% (Sugiyono, 2019:160).

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS didapatkan hasil sebagaimana table 1:

Correlations

| Control Variables | | Kepemimpinan Transformasional | Kreativitas Karyawan |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Kepemimpinan Transformasional | Correlation | 1.000 | .252 |
| | Significance (1-tailed) | . | .004 |
| | df | 0 | 110 |
| Kreativitas Karyawan | Correlation | .252 | 1.000 |
| | Significance (1-tailed) | .004 | . |
| | df | 110 | 0 |

Berdasarkan output SPSS di atas, koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas karyawan (r_{y_1}) sebesar 0,252. nilai r_{y_1} sebesar 0,252 lebih dari 0 dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas karyawan. nilai probabilitas (sig.) 0,004 kurang dari α (0,05 atau 0,01) menyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wijayanti, Ayu Dewi dan Supartha (2019; 3), tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap

Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft, dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar $0,000 < 0,05$ dimana nilai beta 0,286 berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

b. Kerjasama Tim terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS didapat hasil korelasi sebagaimana table 2:

Correlations

| Control Variables | | Kerjasama tim | Kreativitas Karyawan |
|----------------------|-------------------------|---------------|----------------------|
| Kerjasama tim | Correlation | 1.000 | .325 |
| | Significance (2-tailed) | . | .000 |
| | df | 0 | 109 |
| Kreativitas Karyawan | Correlation | .325 | 1.000 |
| | Significance (2-tailed) | .000 | . |
| | df | 109 | 0 |

Berdasarkan output SPSS di atas, koefisien korelasi antara kerjasama tim dengan kreativitas karyawan (r_{y_2}) sebesar 0,325. nilai r_{y_2} sebesar 0,325 lebih dari 0 dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara kerjasama tim dengan kreativitas karyawan. Nilai probabilitas (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01) menyatakan bahwa korelasi tersebut sangat signifikan.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang sudah

dilakukan Marasabessy dan Santoso (2016), terkait Pengaruh Dukungan Rekan Kerja pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan ($\beta = 0,220$; $t = 2,556$; $p < 0,01$).

c. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim dengan Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS didapatkan hasil regresi sebagaimana table 3:

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 74.771 | 10.591 | | 7.060 | .000 |
| Kepemimpinan Transformasional | .105 | .049 | .203 | 2.146 | .034 |
| Kerjasama tim | .062 | .086 | .086 | .718 | .474 |

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui bahwa *unstandardized coefficients (constant)* yang merupakan nilai untuk a adalah 74.771 dan *unstandardized coefficients* pada *kepemimpinan transformasional* yang merupakan nilai untuk b₁ adalah 0,105, *unstandardized coefficients* pada *kerjasama tim* yang merupakan nilai

untuk b₂ adalah 0,062, sehingga persamaan regresi antara kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kreativitas karyawan adalah $\hat{Y}=74.771+0,105X_1+0,062X_2$

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS didapatkan hasil Anova sebagaimana table 4:

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 3480.109 | 2 | 1160.036 | 17.305 | .000 ^a |
| Residual | 7239.570 | 108 | 67.033 | | |
| Total | 10719.679 | 111 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}=74.771+0,105X_1+0,062X_2$ dinyatakan signifikan. Dengan

demikian persamaan $\hat{Y}=74.771+0,105X_1+0,062X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi kreativitas karyawan berdasarkan nilai kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS didapatkan hasil koefisien

korelasi dan koefisien determinasi sebagaimana table 5:

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .570 ^a | .325 | .306 | 8.187 |

a. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kreativitas karyawan sebesar 0.570 sehingga dinyatakan positif dan berdasarkan kriteri Guilford tergolong cukup.

Kontribusi kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim terhadap kreativitas karyawan (koefisien determinasi) sebesar 32,5%, sisanya (67,5%) merupakan kontribusi faktor lain.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

- a. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas karyawan,
- b. Terdapat hubungan positif antara kerjasama tim dengan kreativitas karyawan,
- c. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim secara bersama-sama dengan kreativitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J. H. Jr. & Konopaske, R (2012), *Organizations: Behavior, Structure and Processes*, New York: McGraw-Hill, 2012, pp. 243-245,
- J.A. Colquitt, J.A. Lepine, M.J. Wesson (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Fourth Edition, New York: McGraw-Hill, pp. 306-307, 488.
- Marasabessy, Zainal Abidin dan Santoso, Budi (2016), Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 18 No. 1, hal 32-34. ISSN: 0353 – 7665.
- Northhouse, Peter G (2013), *Leadership: Theory dan Practice*, Sage Publication, California, pp. 176-188,
- Purba, Vitria Lilian (2013), *Teamwork: Studi Indigenous pada Karyawan Pns dan Swasta Bersuku Jawa*, *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol 2, No. 2, 2013, Universitas Negeri Semarang: hlm 76-85.
- R. Kreitner and A. Kinicki (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, pp. 310-314, 361-362.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A (2013), *Organizational Behavior*, London: Pearson Education Ltd., pp. 343,
- Wajong, Boy Eduard Richard; Dadang, Irawan; Wylen, dan Bernarto, Innocentius (2020), Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreatifitas Karyawan, Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 10. No. 2 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).
- Wang, Yuan & Hu, Ti (2017), *Transformational Leadership Behavior and Turnover Intention in China Physical Education*, *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education* ISSN: 1305-8223 (online) 1305-8215 (print) 2017 13(9):6357-6368, DOI: 10.12973/eurasia.2017.01070a, pp 6358-6359.

Wijayanti, Ida Ayu Dewi dan Supartha, Wayan Gede (2019), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, p3. ISBN: 1230 - 1254 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3>.

Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu (2011). *Organizational Commitment and Creativity*. Annals of Economics and Finance, Vol. 12 (2), 2011, pp. 411-431.

Yuki, Gary (2010), *Leadership in Organizations*, Sevent Edition, Pearson Education International, New Jersey, pp.315-331.