

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM INOVASI, EFIKASI DIRI TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN PADA INDUSTRI PEMBUATAN GERABAH DI DESA KASONGAN, KABUPATEN BANTUL**

**Muhammad Yusuf Sholeh Sudijana<sup>1</sup>, Jajuk Herawati<sup>2</sup>, Didik Subiyanto<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [yusufsholeh169@gmail.com](mailto:yusufsholeh169@gmail.com)

### **Intisari**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Inovasi, Efikasi Diri Terhadap Kreatifitas Karyawan Pada Industri Pembuatan Gerabah Di Desa Kasongan, Kabupaten Bantul pada CV. Sokowatu Jaya, CV. Mata Hati, Jambul Ceramic di Kasongan, Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan "CV. Sokowatu Jaya, CV. Mata Hati, Jambul Ceramic". Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik regresi yang didukung dengan uji t dan asumsi klasik, data yang telah didapatkan diolah menggunakan SPSS 21.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap efikasi diri; kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap iklim inovasi; efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kreatifitas karyawan; iklim inovasi berpengaruh signifikan positif terhadap kreatifitas karyawan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, Iklim Inovasi, Kreatifitas Karyawan.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the Effect of Transformational Leadership, Innovation Climate, Self Efficacy on Employee Creativity in the Industry of Pottery Making in Kasongan Village, Bantul Regency on CV. Sokowatu Jaya, CV. Mata Hati, Jambul Ceramic in Kasongan, Bantul Regency, Yogyakarta.*

*This research is a quantitative research. The population in this study are several employees "CV. Sokowatu Jaya, CV. Mata Hati, and Jambul Ceramic ". Data collection was performed using a questionnaire method. The data analysis technique used is a regression technique that is supported by the t test and classical assumptions, the data that has been obtained is processed using SPSS 21.*

*The results of this study indicate that transformational leadership has a significant positive effect on self-efficacy; transformational leadership has a significant positive effect on innovation climate; self-efficacy has a significant positive effect on employee creativity; innovation climate has a significant positive effect on employee creativity;*

**Keywords:** Transformational Leadership, Self-Efficacy, Climate of Innovation, Employee Creativity.

## **PENDAHULUAN**

Industri kreatif membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk menunjang pertumbuhan industri kreatif di Indonesia. Sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki kekreativitas yang tinggi. Kreativitas adalah aktivitas pikiran yang bertujuan untuk membuat gagasan-gagasan, tindakan-tindakan, dan karyakarya baru yang memiliki nilai manfaat, dan

untuk itu diperlukan sejumlah komponen yang berasal dari sumber yang berbeda. Beberapa di antaranya adalah daya nalar yang baik, motivasi untuk tumbuh dan berkembang dengan baik serta memiliki rasa ingin tahu yang besar, memiliki ketahanan mental, dan menyukai tantangan (Putra, 2014).

Kemampuan seseorang untuk mengemukakan inovasi baru berupa gagasan yang mempunyai unsur lama dan dapat diperbarui ke dalam konfigurasi melalui dimensi konten verbal merupakan kreativitas karyawan (Pt & Bali, 2019). Kreativitas dalam pengembangan gagasan merupakan suatu tindakan kreatif yang tidak terbatas, termasuk dalam pengembangan keputusan ataupun pemecahan suatu masalah (Sanny dkk., 2013 dalam Pt & Bali, 2019).

Inovasi menjadi salah satu kata kunci untuk membantu organisasi menjadi lebih kompetitif (Batik & Yogyakarta). Inovasi sebagai proses untuk membuat perubahan, besar dan kecil, langsung secara tiba-tiba dan bertahap sedikit demi sedikit, untuk memproduksi, memproses, dan melayani yang hasilnya akan memperkenalkan sesuatu yang baru untuk organisasi dan akan menambah nilai untuk pelanggan dan berkontribusi menambah pengetahuan baru dalam organisasi (Saraswati & Ab, 2009).

Selain itu, Efikasi diri kreatif didefinisikan sebagai keyakinan seseorang memiliki kemampuan untuk memproduksi hasil yang kreatif (Pemoderasi, 2012). Mereka yang lebih tinggi efikasi diri kreatif akan cenderung untuk melakukan kegiatan yang lebih menantang yang terdiri dari praktek-praktek baru dan kreatif (Pemoderasi, 2012).

Kepemimpinan akan mempengaruhi bawahannya yang nantinya terlihat pada visi suatu perusahaan (Pt & Bali, 2019). Oleh karena itu kepemimpinan transformasional mampu memberi dampak positif yang kedepannya karyawan merasakan kekaguman, kesetiaan, penghormatan terhadap pemimpin, kepercayaan serta karyawan mendapatkan suatu motivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan daripada yang diharapkan pada awalnya.

Penelitian ini dilaksanakan industri gerabah Di Desa Kasongan, Kabupaten Bantul pada CV. Sokowatu Jaya, CV. Mata Hati, dan Jambul Ceramic di Kasongan, Kabupaten Bantul Yogyakarta.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Persoalan ini diperkuat dengan pendapat dari (Pt & Bali, 2019) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efikasi diri kreatif. Dari (Jaiswal & Dhar, 2015) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan, iklim inovasi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan dan Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap iklim inovasi.

### **H1: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Iklim Inovasi**

Penelitian sebelumnya telah menetapkan bahwa pemimpin transformasional mengembangkan iklim inovasi yang menentukan mobilisasi sumber daya organisasi dan memotivasi individu untuk bekerja menuju hasil kreatif (Jaiswal & Dhar, 2015).

### **H2 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Efikasi Diri**

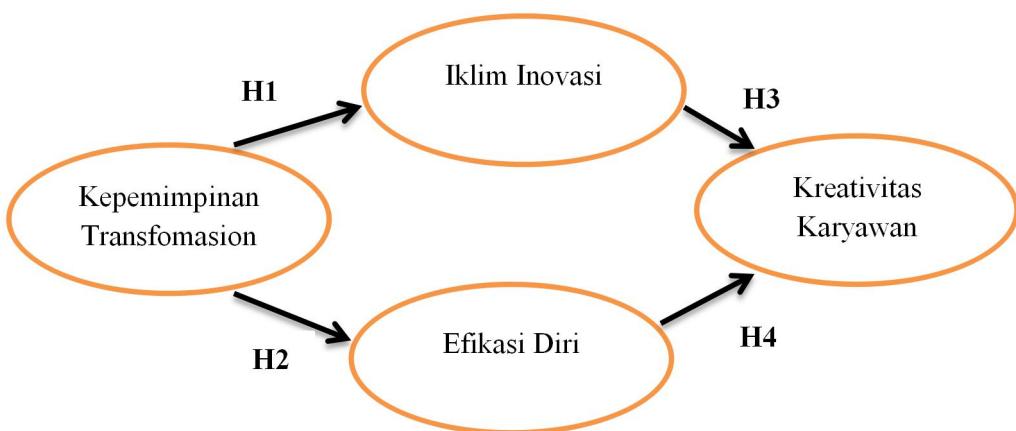
Penelitian pada sampel India (Jaiswal & Dhar, 2015) telah menemukan bahwa kepemimpinan transformasional adalah predictor terbaik dari persahabatan, yang dianggap sebagai karakteristik yang melekat dari iklim inovasi yang mendukung (Scott dan Bruce, 1994). Dengan demikian, secara konseptual hubungan yang erat ada antara kepemimpinan transformasional dan iklim inovasi. Pendekatan interaksional social juga berpendapat bahwa anggota kelompok mengamati perilaku kepemimpinan dan hubungan kelompok mempengaruhi anggota kelompok, persepsi iklim inovasi (Jaiswal & Dhar, 2015).

### **H3 : Iklim Inovasi Berpengaruh Positif Terhadap Kreatifitas Karyawan**

Individu dengan efikasi diri kreatif yang tinggi akan menekankan proses yang berhubungan dengan kreatif dalam produksi ide atau solusi, dan individu dengan efikasi diri kreatif yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk memecahkan suatu masalah dan menghasilkan ide (Pt & Bali, 2019). Efikasi diri kreatif memiliki hubungan positif dengan kreativitas karyawan. Penelitian yang dilaksanakan (Waterwall et al., 2017) juga menyebutkan bahwa efikasi diri kreatif berhubungan positif dengan kreativitas. Hal ini berarti bila efikasi diri kreatif dalam diri seseorang tinggi, maka kreativitas yang dihasilkan akan menjadi semakin baik.

### **H4 : Efikasi Diri Kreatif Berpengaruh Positif Terhadap Kreativitas Karyawan**

#### **Kerangka Pemikiran**



Gambar 1 Kerangka Pikir

## **METODE PENELITIAN**

### **Sumber Data**

Penelitian ini dilaksanakan industri gerabah Di Desa Kasongan, Kabupaten Bantul pada CV. Sokowatu Jaya, CV. Mata Hati, dan Jambul Ceramic di Kasongan, Kabupaten Bantul Yogyakarta. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 50 karyawan.

Teknik pengambilan sampel merupakan cara untuk menuntukkan sampel yang jumlahnya dapat secara tepat dan sesuai dengan ukuran sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas & Reliabilitas**

Instrumen dapat dinyatakan valid karena dilihat dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian. Dari data yang diolah didapatkan dari korelasi *pearson* variabel Kepemimpinan Transformasional bernilai 0,798-0,910, variabel Iklim Inovasi bernilai 0,641-0,894, variabel Efikasi Diri bernilai 0,886-0,915 dan variabel Kreatifitas Karyawan bernilai 0,841-0,895. Hasil uji reliabilitas dari 50 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,969, Iklim Inovasi sebesar 0,938, Efikasi Diri sebesar 0,954, dan Kreativitas Karyawan sebesar 0,771, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam

pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ .

### Analisis Diskriptif

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di Desa Kasongan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul., seluruhnya adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 40 responden (80,0%) sedangkan kategori perempuan yaitu sebanyak 10 responden (20,0%). Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 36-40 tahun yaitu sebanyak 16 responden (32,0%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan seluruhnya adalah responden termasuk dalam kategori SMA/SMK yaitu sebanyak 36 responden (72,0%). Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan seluruhnya adalah responden termasuk dalam kategori 11-15 tahun yaitu sebanyak 22 responden (44,0%). karakteristik responden berdasarkan status pernikahan karyawan seluruhnya adalah responden termasuk dalam kategori sudah menikah yaitu sebanyak 47 responden (94,0%).

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas diketahui nilai *asymp.sig* sebesar  $0,976 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa nilai probabilitas Kepemimpinan Transformasional 0.097, Efikasi Diri 0.103 dan iklim inovasi 0.327 lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

**Tabel 1 Persamaan 1**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.629	5.601	0.000	Signifikan

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Iklim Inovasi”.

**Persamaan 2**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.492	3.911	0.000	Signifikan

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri”.

**Persamaan 3**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Iklim Inovasi	0.503	5.841	0.000	Signifikan
Efikasi Diri	0.487	5.651	0.000	Signifikan

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional, Iklim Inovasi dan Efikasi Diri dengan variabel dependen yaitu Kreativitas Karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat

membuktikan  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa “Iklim Inovasi berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan”.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_4$  diterima, yang berarti bahwa “Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan”.

### Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel 4 Koefisien Determinasi Persamaan 1.**

R Square	0.395
----------	-------

Koefisien determinasi (R Square) = 0,395, artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 39,5% sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi Persamaan 2**

R Square	0.242
----------	-------

Koefisien determinasi (R Square) = 0,242, artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 24,2% sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

**Tabel 6 Koefisien Determinasi Persamaan 3**

Adjusted R Square	0.740
-------------------	-------

Koefisien determinasi (Adjusted R2) = 0,740, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 74% sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

## PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini apabila dilihat berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yaitu pertama, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Inovasi karyawan di Desa Kasongan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional diterapkan maka Iklim Inovasi karyawan di Desa Kasongan, akan semakin tinggi. Kedua, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri di Desa Kasongan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul. Ini dimaksudkan apabila semakin bagus gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka efikasi diri karyawan di Desa Kasongan akan semakin tinggi. Ketiga, Iklim Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan di Desa Kasongan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul. Hal ini menunjukkan apabila pemimpin transformasional dapat lebih efektif melibatkan bawahan mereka dalam perilaku kreatif maka bawahan mereka akan merasakan iklim yang mendukung untuk inovasi dari organisasi mereka, maka kreativitas karyawan menjadi semakin tinggi. Keempat, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan di Desa Kasongan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul. Hal ini menunjukkan apabila karyawan tersebut yakin akan kemampuan kreatif yang dimilikinya maka kreativitas karyawan menjadi semakin tinggi.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Iklim Inovasi. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5.601 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.911 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ). Iklim Inovasi berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5.841 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ). Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5.651 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ).

## SARAN

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi atau saran tambahan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah, Kepemimpinan Transformasional, Iklim Inovasi, Efikasi Diri dan Kreativitas Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Batik, I., & Yogyakarta, D. I. Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Operasional Industri Batik Di YOGYAKARTA Yekti Utami \*) Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.
- Putra, P. C. (2014). Hubungan Antara Keterbukaan Terhadap Pengalaman, 3(03), 195–204.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). International Journal of Hospitality Management Transformational leadership , innovation climate , creative self-efficacy and employee creativity : A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Pemoderasi, K. S. (2012). Karyawan Dengan Autonomi Kerja Dan Efikasi-Diri.
- Pt, P., & Bali, A. (2019). kunci: kreativitas karyawan, efikasi diri kreatif, kepemimpinan transformasional, 8(3), 1230–1254.
- Saraswati, A., & Ab, M. (2009). *Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening* ( Studi Kasus Pada UMKM Industri Kreatif Digital di Kota Semarang ) Pendahuluan.
- Scott, S.G., Bruce, R.A., 1994. *Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace*. Acad. Man g. J.a
- Waterwall, Brian, Bryan Fuller, Heather Budden. (2017). *Understand The Inner Dwell: Intergrating The Efikasi diri kreatif Literature*. *Journal of Managerial Issues*. 29 (2). Hal.