

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KOMITMEN AFEKTIF, DAN
PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN KSPPS BMT TUMANG PUSAT**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah**



Oleh:

**AGUNG GUNAWAN
NIM. 18.52.11.126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022**

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KOMITMEN AFEKTIF, DAN
PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
KSPPS BMT TUMANG PUSAT

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

AGUNG GUNAWAN
NIM. 18.52.11.126

Surakarta, 20 September 2022

Disetujui dan Disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I
NIP.19821008 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : Agung Gunawan
NIM : 185211126
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KOMITMEN AFEKTIF, DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN KSPPS BMT TUMANG PUSAT”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 18 Agustus 2022



Agung Gunawan

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : AGUNG GUNAWAN

NIM : 185211126

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif, dan *Person-Organization Fit* Terhadap Kreativitas Karyawan”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari Karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo. 15 Agustus 2022



Agung Gunawan

H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Agung Gunawan

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Agung Gunawan NIM: 18.52.11.126 yang berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KOMITMEN AFEKTIF, DAN
PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
KSPPS BMT TUMANG PUSAT**

Sudah dapat dimunaqasah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut dimunaqasah dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 8 September 2022

Dosen Pembimbing Skripsi



H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KOMITMEN AFEKTIF, DAN
PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN KSPPS BMT TUMANG PUSAT**

Oleh:

AGUNG GUNAWAN
NIM. 18.52.11.126

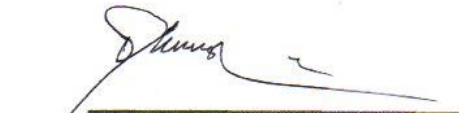
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Selasa tanggal 04 Oktober 2022 M / 08 Rabiul Awal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001



Penguji II
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002



Penguji III
Asep Maulana Rohimat, M.S.I
NIP. 19870307 201903 1 008



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan Shalat. Sungguh Allah beserta orang-orang yang sabar”

(QS. Al Baqarah: 153)

“Barang siapa belum merasakan pahitnya belajar walau sebentar, maka ia akan merasakan hina nya kebodohan di sepanjang hidupnya.”

(Imam Syafi’i)

“Tidak ada gunanya khawatir secara berlebihan terhadap apa yang belum terjadi, tetaplah berikhtiar, sabar, dan selalu yakin bahwa Allah lah sebai-baik penentu Qadha dan Qadar”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan ucapan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT Tuhan semesta alam
Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammad SAW

Atas segala usaha dan do'a, kupersembahkan karya yang sederhana ini untuk:

Apa dan Mamah-ku Terkasih

Bapak Maman dan Ibu Imas,

Kakakku Asep Indra Permana, S.E, beserta keluarga,

Adikku Parhan Abdullah, Serta

Seluruh keluarga besar Alm. Abah Nurdin dan Abah Komar

Sahabatku Risma, Dian, Dila, Farhan, Muhklis

yang selalu sabar dan mau menjadi tempat bernaung mengungkapkan segala keluh
kesah..

Untuk diriku sendiri yang selalu kuat, sabar, tabah dan selalu dapat bangkit dari
segala apapun yang terjadi ...

Saya ucapkan

Terimakasih ...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan person organization fit terhadap kreativitas karyawan”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa telah banyak sekali mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Mohammad Rahmawan Arifin, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I, selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta dan juga selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama pembuatan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
5. Staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah membantu kelancaran kepada penulis dalam urusan administrasi.
6. Tim Penguji Skripsi yang telah menguji dan memberikan masukan.
7. Karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat yang telah membantu dan bersedia dijadikan responden dalam penelitian ini.
8. Bapak Maman, Ibu Imas Masriyah, Kakakku Asep Indra Permana, S.E, Adikku Farhan Abdullah, dan segenap keluarga besar yang selalu mendoakan, membimbing, dan memotivasi sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan baik
9. Sahabat ku Dila, Risma, Dian, Farhan, Muhklis, Muqsit, dan semuanya yang telah mengenalku, memberi doa, dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Demisioner BPH FRESH FEBI UIN RMS Surakarta 2021,
11. Keluarga besar FRESH FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta
12. Keluarga Besar PAKKIS FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta
13. Teman-Teman Seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah D & B,
14. Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah 2018,
15. Almamater UIN Raden Mas Said Surakarta,

Ketidak sanggupannya penulis untuk membalas jasa semuanya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 20 September 2022



Agung Gunawan

ABSTRACT

The study was carried out with the purpose of knowing the influence of authentic leadership, affective commitment, and the person-organization fit to employee creativity at the KSPPS BMT Tumang Pusat. The sample in this study was taken using an impressive sampling technique with 36 non-commissioned employees at the KSPPS BMT Tumang Pusat that have worked more than 6 months. Employee creativity acted as a dependent variable in the study, while authentic leadership, affective commitment, and personnel organization fit acted as independent variables. It employs quantitative research methods. Data analysis USES statistical testing as a hypothetical test. The results of the t show that all variables' i.e. 's variables of authentic leadership, affective commitment, and person-organization fit have no effect on employee creativity, with each t count a table of $0.538 < 2.037$. $1.743 < 2.037$ and $0.780 < 2.037$.

Keywords: authentic leadership, affective commitment, person-organization fit, employee creativity

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* terhadap kreativitas karyawan di KSPPS BMT Tumang Pusat. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan responden sebanyak 36 orang karyawan non pimpinan di KSPPS BMT Tumang Pusat yang telah bekerja lebih dari 6 bulan. Kreativitas karyawan berperan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* berperan sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan pengujian t statistik sebagai uji hipotesis. Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabel yakni variabel kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* tidak memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan, dengan masing-masing hasil t hitung < t tabel yaitu $0,538 < 2,037$, $1,743 < 2,037$ dan $0,780 < 2,037$.

Kata kunci: Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif, *Person-Organization Fit*, Kreativitas Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Kepemimpinan Otentik	10
2.1.2 Komitmen Afektif	12
2.1.3 <i>Person-Organization Fit</i>	14
2.1.4 Kreativitas Karyawan.....	15

2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	17
2.3	Kerangka Pemikiran	19
2.4	Hipotesis Penelitian	20
2.4.1	Kepemimpinan Otentik Terhadap Kreativitas Karyawan	20
2.4.2	Komitmen Afektif Terhadap Kreativitas Karyawan	21
2.4.3	<i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kreativitas Karyawan	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		23
3.1	Waktu dan Wilayah Penelitian	23
3.2	Jenis Penelitian	23
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	24
3.3.1	Populasi	24
3.3.2	Sampel.....	24
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.4	Data dan Sumber Data.....	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data	26
3.6	Skala Pengukuran Data	26
3.7	Variabel Penelitian	26
3.7.1	Variabel Independen	27
3.7.2	Variabel Dependen.....	27
3.8	Definisi Operasional Variabel	27
3.9	Teknik Analisis Data	30
3.9.1	Uji Instrumen Penelitian	31
3.9.2	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9.3	Uji Ketepatan Model.....	33
3.9.5	Uji Statistik T	36
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Gambaran Umum Penelitian	37
4.1.1	Profil KSPPS BMT Tumang Pusat	38
4.1.2	Visi dan Misi KSPPS BMT Tumang	39
4.2	Karakteristik Responden	40
4.2.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	40

4.2.2	Deskripsi Jabatan Responden.....	41
4.2.3	Deskripsi Lama Bekerja Responden	42
4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	43
4.3.1	Uji Validitas	43
4.3.2	Uji Reliabilitas	44
4.4	Uji Asumsi Klasik	45
4.4.1	Uji Normalitas.....	45
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	46
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	48
4.5	Uji Ketepatan Model	49
4.5.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	49
4.5.2	Uji Simultan (Uji F).....	50
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4.7	Uji Hipotesis (Uji T).....	54
4.8	Pembahasan Hasil Analisis Data dengan Hipotesis Penelitian	55
4.8.1	Kepemimpinan Otentik Terhadap Kreativitas Karyawan	55
4.8.2	Komitmen Afektif Terhadap Kreativitas Karyawan	56
4.8.3	<i>Person-Organization Fit</i> Terhadap Kreativitas Karyawan	57
BAB V PENUTUP.....		60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Keterbatasan Penelitian	61
5.3	Saran-saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN.....		66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1 Persebaran Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2 Persebaran Jabatan Responden	41
Tabel 4.3 Persebaran Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan.....	51
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	20
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	68
Lampiran 2 Kuisisioner	69
Lampiran 3 Data Responden	73
Lampiran 4 Rekapitan Jawaban Kuisisioner	75
Lampiran 5 Output Hasil Pengujian SPSS 2.1	79
Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan mikro syariah (LKMS) merupakan lembaga keuangan yang berpegang pada prinsip syariah dengan fungsi tidak hanya mencari keuntungan, tetapi memiliki tujuan lain, yakni tujuan sosial (*intermediary*) dan pemberdayaan dengan kegiatan yang bersifat *community development*. Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang cukup dikenal oleh masyarakat khususnya di Solo Raya adalah KSPPS BMT Tumang.

KSPPS BMT Tumang didirikan pada tahun 1999 di Tumang, Boyolali, Jawa Tengah. Seperti namanya, perusahaan ini bergerak di bidang koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah sesuai anggaran dasar. Selain itu, seperti lembaga keuangan mikro syariah lain, KSPPS BMT Tumang memiliki tanggung jawab dan fungsi sosial dengan memberdayakan masyarakat khususnya nasabahnya. Untuk mendukung fungsi tersebut, tentunya diperlukan kesiapan sumber daya manusia yang matang dengan kreativitas tinggi dan mengerti akan tugas yang harus dijalankan. Mayoritas lembaga keuangan mikro syariah, dimanapun itu memiliki permasalahan yang sama yakni berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya masalah kreativitas karyawannya. Tidak semua karyawan mempunyai tingkat kreativitas yang tinggi.

Kreativitas merupakan modal penting agar kualitas sumber daya manusia di lembaga keuangan mikro syariah bisa terpenuhi. Karyawan yang memiliki

keaktivitas tinggi cenderung akan lebih banyak memiliki ide-ide dan perspektif baru yang akan berdampak juga kepada kinerja yang semakin baik. Sayangnya tidak semua karyawan memiliki modal kreativitas yang di harapkan. Adakalanya seorang karyawan harus sedikit dirangsang agar kreativitasnya muncul, adakalanya juga kreativitas seorang karyawan baru terbentuk apabila terus-menerus dirangsang. Hal ini menjadi permasalahan baru mengingat fungsi pemberdayaan, tujuan sosial, bahkan pencarian keuntungan di lembaga keuangan mikro syariah tetap harus dipenuhi dan dijalankan. Jika tidak diatasi dengan baik, bukan tidak mungkin fungsi-fungsi tersebut tidak akan terealisasi dengan optimal.

Kreativitas terbentuk dari beberapa hal, salah satunya adalah komitmen afektif dari karyawan itu sendiri (Suzete et al., 2016). Hasil penelitian lain menyatakan bahwa kreativitas diperoleh karyawan dari proses-proses yang dilakukan sebelumnya (Adriansyah, 2019). Karyawan memperoleh pengetahuan-pengetahuan tersebut dari kondisi eksternal yang mereka dapatkan seperti teknologi maupun dari kondisi internal seperti ide-ide yang pernah diimplementasikan di perusahaan sebelumnya (Adriansyah, 2019). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Suzete et al., (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas salah satunya adalah kepemimpinan otentik.

Faktor pertama yang dapat membentuk kreativitas adalah kepemimpinan otentik. Avolio dan Gardner (2015) dalam Winbaktianur & Sutono, (2019) mendefinisikan bahwa kepemimpinan otentik adalah pemimpin yang memiliki kesadaran tinggi dalam berfikir dan bertindak serta persepsi orang lain terhadap pemimpin tersebut di gambarkan memiliki kesadaran mengenai nilai moral dirinya

dan orang lain, memiliki pengetahuan luas, kekuatan, sadar apa yang dirinya lakukan, percaya diri, optimis, dan tangguh. Keberadaan pemimpin otentik dalam sebuah organisasi tentunya sangat diperlukan sehingga memberikan kenyamanan bahkan semangat yang tinggi kepada karyawan dalam bekerja. Pemimpin otentik akan memberikan kepercayaan dan penghargaan kepada karyawan-karyawannya. Pemimpin otentik juga juga mendorong komunikasi yang seimbang antara pemimpin dan karyawan sehingga merangsang kreatifitas karyawan (Adriansyah, 2019; Suzete et al., 2016).

Pengaruh positif kepemimpinan otentik terhadap kreativitas dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh De Oliviera & Rui, (2020) terhadap 177 orang responden yang merupakan karyawan di 26 perusahaan swasta, kecil, dan menengah di Portugal. Suzete et al., (2016) dalam penelitiannya terhadap 543 responden karyawan organisasi Cape Verde di Santiago dan Pulau Sao Vicente, Chili juga menyatakan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh secara langsung terhadap kreatifitas. Sayangnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah (2019) terhadap karyawan bank syariah di Indonesia tidak dapat membuktikan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh positif terhadap kreatifitas secara langsung.

Para karyawan yang mengikatkan dirinya pada organisasi karena merasa nyaman dan senang dengan kondisi organisasi tersebut, akan lebih terbuka dan mudah untuk menemukan hal-hal yang baru. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak merasa nyaman berada di organisasi tersebut cenderung akan tertutup bahkan tidak bergaul dengan karyawan lainnya (Adriansyah, 2019). Menurut Muthueloo dan

Rose (2005) dalam Adriansyah (2019) menyatakan bahwa komitmen dari diri seorang pegawai berkaitan erat dengan seberapa jauh pegawai tersebut terlibat kedalam suatu pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Sebagai contoh dari penerapan komitmen afektif ini adalah ketika sebuah perusahaan asuransi dan pembiayaan syariah mengubah haluan ke system konvensional. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi terhadap perusahaan akan memilih tetap berada di perusahaan. Sebaliknya karyawan yang berkomitmen terhadap jalan syariahnya, akan memilih meninggalkan perusahaan tersebut.

Penelitian yang menyatakan bahwa komitmen afektif karyawan berpengaruh secara positif terhadap kreativitas adalah penelitian yang dilakukan oleh Suzete et al. (2016) terhadap 543 responden karyawan organisasi Cape Verde di Santiago dan Pulau Sao Vicente, Chili. Pengaruh positif komitmen afektif terhadap kreativitas juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Delic et al (2017) terhadap 516 karyawan manufaktur dan organisasi layanan.

Selain kedua variabel diatas, *person-organization fit* merupakan variabel lain yang erat mempengaruhi kreativitas karyawan. Menurut Chatman (1989) dalam Adriansyah & Wulansari (2018) *person-organization fit* di artikan sebagai sesuai nilai-nilai dan norma organisasi dengan nilai dan norma yang dimiliki karyawan. Sementara pendapat lain menyatakan bahwa *person-organization fit* merupakan hasil kecocokan antara karakteristik individu karyawan dengan organisasinya. pendapat lain mengenai *person-organization fit* dinyatakan oleh Sekiguchi (2004) dalam Sugianto (2012) dimana *person-organization fit*

menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki kesamaan karakteristik dalam pemenuhan kebutuhannya masing-masing.

Variabel *person-organization fit* sejatinya sudah banyak sekali diteliti, akan tetapi masih sangat sedikit penelitian yang membuktikan hubungannya dengan kreativitas karyawan. Salah satu penelitian yang membuktikan hubungan positif antara *person-organization fit* dengan kreativitas karyawan dilakukan oleh Sarac (2014) terhadap 200 responden karyawan industry di Turki. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Wulansari (2018) terhadap 279 karyawan UMKM konveksi di Jepara, Indonesia.

Menurut Coelho dan Sousa (2011) dalam Ardiansyah & Wulansari (2018) menyatakan bahwa ketika sebuah perusahaan ingin mencapai tingkat kompetitif yang unggul maka kreativitas karyawan sangat diperlukan didalamnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zhou dan Shalley (2013) kreativitas disebut sebagai sebuah penciptaan suatu ide baru yang bermanfaat mengenai proses, jasa, produk, layanan, dan prosedur (Ardiansyah & Wulansari 2018). Hal ini mencakup termasuk strategi bisnis, solusi kreatif dalam masalah bisnis, bahkan perubahan-perubahan dalam proses kinerja. Contoh paling mudah kreativitas dalam bidang jasa keuangan mikro syariah diadakannya pembinaan berkelanjutan bagi umkm nasabah BMT Tumang. Alih-alih hanya diberikan pembiayaan untuk mendorong umkm, dorongan ini juga ditingkatkan dalam bentuk pembinaan.

Oleh karena penelitian terhadap variabel independen kreativitas karyawan masih belum banyak dilakukan apalagi dengan subjek lembaga keuangan mikro syariah, maka penelitian ini sangat penting untuk dilakukan. Selain sebagai

pembuktian pengaruh positif antar variabel, hasil dari penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi salah satu referensi bagi penelitian mengenai variabel kreativitas yang akan dilaksanakan selanjutnya. Terlebih lagi diharapkan mampu menjadi salah satu solusi pemecahan masalah di bidang kreativitas karyawan, khususnya di lembaga keuangan mikro syariah. Atas segala pertimbangan diatas, maka saya akan melaksanakan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KOMITMEN AFEKTIF, DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, masalah yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Tujuan sosial yang dimiliki lembaga keuangan mikro syariah sebagai tujuan utama pembiayaan umkm masih memiliki berbagai hambatan di bidang sumber daya manusia khususnya kreativitas para karyawannya.
2. Belum adanya komitmen, pemimpin yang baik, serta ketidak sesuaian antara karyawan dengan organisasi dapat menjadi salah satu penyebab kurangnya tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan.
3. Hampir semua penelitian terdahulu dengan variabel dependen kreativitas menyarankan agar dilakukannya penelitian lanjutan dengan variabel dan komposisi variabel yang berbeda.

1.3 Batasan Masalah

Dengan tujuan mengerucutkan pembahasan, maka peneliti membatasi fokus penelitian pada pengaruh Kepemimpinan Otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* yang dijadikan sebagai variabel independen terhadap Kreativitas Karyawan sebagai variabel dependen. Obyek penelitian yang digunakan adalah karyawan KSPPS BMT Tumang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kreativitas karyawan.
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kreatifitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *person-organization fit* terhadap kreatifitas karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kreativitas karyawan.
2. Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh komitmen afektif terhadap kreatifitas karyawan.

3. Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh *person-organization fit* terhadap kreatifitas karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Akademisi

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai kepemimpinan otentik, komitmen afektif dan *person-organization fit*, dan kreativitas kerja karyawan. Serta diharapkan mampu memperbaiki keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini.

2. Bagi Praktisi

Hasil dari penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai teori yang membahas hubungan antara kepemimpinan otentik, komitmen afektif dan *person-organization fit* terhadap kreativitas kerja karyawan. Dengan hasil yang ada sangat diharapkan agar dijadikan pertimbangan bagi manajer personalia dalam mengambil suatu keputusan.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematik penyusunan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan perihal latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini mencakup kajian teori, hasil penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup penjelasan mengenai waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri atas gambaran umum dari objek penelitian, pengujian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini mencakup atas kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik didefinisikan sebagai pola perilaku pemimpin yang diambil atas dasar kapasitas psikologis positif dan iklim etika yang positif, untuk menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional di pihak pemimpin yang bekerja dengan karyawan, dan mendorong pengembangan diri yang positif (Xu et al., 2017). Kepemimpinan otentik adalah pendekatan kepemimpinan yang menggabungkan kemampuan psikologis positif dan konteks organisasi yang sangat berkembang untuk mendorong perilaku positif di pihak pemimpin dan rekan, menghasilkan pengembangan diri di masing-masing pihak (Sanda & Arthur, 2017).

Secara khusus, pemimpin dengan kepemimpinan otentik mampu menyelaraskan preferensi mereka dengan tuntutan tempat kerja, dan mampu menyesuaikan perilaku kepemimpinan mereka sesuai dengan identitas pribadi mereka yang jelas, dan memiliki kapasitas besar untuk memproses informasi tentang diri mereka sendiri mengenai nilai-nilai, keyakinan, dan kepercayaan mereka. tujuan, dan perasaan (Xu et al., 2017). Dengan demikian, kepemimpinan otentik berfokus pada perilaku pemimpin yang transparan dan etis yang mendorong

berbagi informasi terbuka yang diperlukan untuk membuat keputusan sambil menerima masukan pengikut.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Youssaf & Ul Hadi (2020) menunjukkan bahwa ada 4 unsur kepemimpinan otentik, yaitu :

1. Transparansi relasional: menyajikan keaslian pemimpin, pikiran dan perasaan mereka yang sebenarnya kepada karyawan.
2. Kesadaran diri: Hal ini menunjukkan bahwa seberapa banyak pemimpin mengetahui kelemahan dan kekuatannya dan bermacam-macam sifat dirinya dan bagaimana orang lain memahaminya dan bagaimana dia mempengaruhi orang lain.
3. Sudut pandang berprinsip batin: yang menandakan sejauh mana seorang pemimpin diarahkan oleh nilai-nilai standar etika batin, dan keputusan yang konsisten dan ditunjukkan dalam aktivitas dengan moral yang diinternalisasi.
4. Pemrosesan seimbang mengacu pada manajer yang diakui, yang menunjukkan kinerja seperti itu yang menjamin bahwa mereka secara tidak memihak memeriksa seluruh data yang terhubung sebelum membuat keputusan apa pun.

Variabel indikator yang dipakai oleh Adriansyah (2019) dan Suzete et al. (2016) mengenai kepemimpinan otentik antara lain:

1. Pemimpin meminta *feedback* kepada karyawan untuk meningkatkan hubungan kerja diantara karyawan.

2. Pemimpin menyadari bahwa tindakannya memberi dampak bukan hanya untuk dirinya.
3. Pemimpin menyadari kapan saatnya bersikap atau merubah sikap terhadap suatu permasalahan penting.
4. Pemimpin bisa merasakan bagaimana karyawan sebagai bawahan menilai kemampuan dirinya.
5. Pemimpin mampu menunjukkan sikap yang sejalan dengan perasaan karyawan sebagai bawahan.
6. Mendorong kami mengungkapkan apa yang kami pikirkan
7. Karyawan menilai ucapan pemimpin apa adanya, sesuai dengan apa yang dipikirkannya.
8. Pemimpin tetap mengatakan kebenaran walaupun pahit.
9. Pemimpin mengakui kesalahan yang dibuatnya (*Dimensi Moral internal perspective*).
10. Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai yang diyakininya.
11. Pemimpin berani mengambil keputusan sulit berdasarkan etika yang bermoral.
12. Pemimpin meminta karyawan sebagai bawahan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang di yakini.
13. Tindakan pemimpin konsisten dengan keyakinannya.

2.1.2 Komitmen Afektif

Landasan konsep komitmen afektif terletak pada *social exchange theory (SET)*.

Ini adalah kekuatan di balik perilaku di tempat kerja dan hubungan yang dimiliki

oleh karyawan dan organisasi mereka (Sharma & Dhar, 2016). Keunggulan dari pertukaran sosial antara pemberi kerja dan karyawan cenderung memiliki pengaruh afirmatif pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi mereka. Menurut *SET*, hubungan yang seimbang antara karyawan dan organisasi terjadi ketika saling menguntungkan bagi kedua belah pihak (Sharma & Dhar, 2016).

Menurut Darmadi et al. (2020) menyatakan bahwa komitmen afektif Berkaitan dengan keinginan secara emosional untuk terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama. Darmadi et al. (2020) juga menjelaskan bahwa, Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.

Komitmen afektif yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan (Suseno, 2012). Keadaan ideal inilah yang selalu diinginkan oleh perusahaan. Suseno (2012) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap perusahaan, mau dan mampu terlibat secara aktif di perusahaan dan mempunyai keterikatan sosial dengan anggota perusahaan.

Berdasarkan beberapa penelitian, *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen

dalam organisasi. *Affective commitment* memiliki hubungan yang erat dengan pengukuran *self-reported* dari keseluruhan hasil pekerjaan individu.

Indikator yang dikemukakan oleh Adriansyah (2019) dan Suzete et al. (2016) dalam komitmen afektif antara lain:

1. Karyawan ikut merasa memiliki tempat ia bekerja.
2. Secara emosional, karyawan merasa melekat dengan tempat ia bekerja.
3. Tempat bekerja memiliki arti secara personal bagi karyawan.
4. Karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga di tempat ia bekerja.
5. Karyawan merasa bahagia menghabiskan sisa karir di tempat ia bekerja sekarang.
6. Karyawan merasa senang dan bangga membicarakan tempat ia bekerja dengan pihak luar

2.1.3 *Person-Organization Fit*

Chatman (1989) dalam Ardiansyah & Wulansari (2018) mengartikan *person-organization fit* sebagai sesuainya nilai-nilai dan norma organisasi dengan nilai dan norma yang dimiliki karyawan. Sementara pendapat lain menyatakan bahwa *person-organization fit* merupakan hasil kecocokan antara karakteristik individu karyawan dengan organisasinya. pendapat lain mengenai *person-organization fit* dinyatakan oleh Sekiguchi (2004) dalam Sugianto (2012) dimana *person-organization fit* menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki kesamaan karakteristik dalam pemenuhan kebutuhannya masing-masing.

Bahkan secara luas, Santos (2015) dalam Ardiansyah & Wulansari (2018) menyatakan bahwa kesesuaian organisasi-individu dianggap sebagai sesuainya

seorang karyawan dan organisasi yang menaunginya. Cara yang bisa dilakukan adalah salah satunya dengan terdapatnya kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi. Lebih jauh Cable dan Judge (1995) dalam Ardiansyah & Wulansari (2018) menyatakan bahwa berdasarkan *empirical theory* kesesuaian individu dan organisasi akan semakin baik apabila kebutuhan, nilai, dan ketertarikan antar keduanya saling berhubungan. Saling berhubungan disini maksudnya adalah terjadi kecocokan nilai antara individu dengan organisasinya.

Menurut Kristof (2001) dalam Pramesti (2019) ada 4 indikator dalam *person-organization fit*, antara lain:

1. Kesesuaian nilai, adalah kesesuaian hubungan antara nilai individu dengan nilai organisasi.
2. Kesesuaian tujuan, merupakan kesesuaian tujuan antara individu dengan organisasi, baik dengan rekan sesame maupun dengan pemimpinnya.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan, adalah kesesuaian dengan apa yang karyawan butuhkan dan yang yang disediakan organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepriadian, merupakan kesesuaian kepribadian individu dengan karakteristik yang terdapat dalam organisasi.

2.1.4 Kreativitas Karyawan

Kreativitas merupakan penciptaan ide baru yang bermanfaat pada skala yang lebih kecil, dan inovasi adalah penerapan dari ide baru yang bermanfaat pada skala yang lebih luas (Ardiansyah & Wulansari, 2018). Kreativitas karyawan merupakan sebuah perilaku yang kompleks yang mencakup kemampuan intelektual dan sosial.

Berbagai pendekatan dari keilmuan seperti psikologi sosial, teori kognitif, dan teori kepribadian memiliki kontribusi penting bagi penelitian tentang kreativitas (Ardiansyah & Wulansari, 2018).

Sementara itu, Jeon & Choi (2020) menyatakan bahwa kreativitas mengacu pada menghasilkan ide-ide baru, dan mengembangkan berbagai cara untuk menangani tantangan yang dihadapi pekerja dalam berhasil melakukan tugas mereka. Menurut literatur tentang kreativitas yang ada, salah satu bahan penting untuk memelihara kreativitas karyawan adalah motivasi intrinsik, yang diartikan sebagai kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas yang menyenangkan dan menarik (Jeon & Choi, 2020).

Berdasarkan pendekatan psikologi sosial, kreativitas adalah keadaan sosial dan lingkungan secara bersamaan, hal ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh dari keadaan antara individu dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kreativitas karyawan (Ardiansyah & Wulansari, 2018). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang ingin terus berinovasi, maka harus terlebih dahulu membuat karyawannya menjadi kreatif.

Beberapa indikator yang dipakai oleh (Ardiansyah, 2019) dalam penelitiannya mengenai kreativitas karyawan antara lain:

1. karyawan mengusulkan cara baru dalam menuntaskan pekerjaan.
2. Karyawan mempelajari metode kerja atau alat bantu kerja terbaru.
3. Rekan-rekan kerja menilai karyawan sebagai sumber ide kreatif.
4. karyawan berani mengambil risiko.
5. karyawan menampilkan kreatifitas dalam proses kerja jika ada kesempatan.

6. karyawan membuat perencanaan dalam implementasi ide-ide baru.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan diperlukan agar penelitian yang dilakukan dapat sejalan dengan topik yang pernah dikaji sebelumnya. Selain memberi kemudahan terhadap penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan sebagai penguat dari hasil penelitian terbaru. Berikut tabel daftar hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2.1

Daftar Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
1.	<i>Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance.</i>	Ana Suzete, Diaz Semedo, Arnaldo Fernandes, Coelho Matos, Neuza Manuel, dan Pereira Robeiro	2016	Hasil dari penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan variabel dependen kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan <i>job resourcefulness</i> terhadap kreativitas dan kinerja karyawan. Studi ini menekankan pentingnya sosok pemimpin dan komitmen diri terhadap kreativitas dan kinerja. Jumlah Sampel: 543 Metode: Kuantitatif

Tabel berlanjut ...

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
2.	<i>A study of the relationship between person-organization fit and employee creativity</i>	Mehlika Sarac	2014	Dengan memecah variabel kesesuaian individu-organisasi menjadi kesesuaian, kestabilan, inovasi, dan kesuportivan, penelitian ini mampu membuktikan bahwa variabel kesesuaian individu-organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Jumlah Sampel: 200 Metode: Kuantitatif
3.	Authentic Leadership, Komitmen Afektif dan <i>Job Resourcefulness</i> dalam Membentuk Kreatifitas dan Kinerja Pegawai Bank Syariah di Indonesia	Ahmad Adriansyah	2019	Dengan mengikuti penelitian yang dilakukan oleh (Suzete et al., 2016) yakni meneliti pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan <i>job resourcefulness</i> terhadap kreativitas dan kinerja, penelitian ini mampu mengungkapkan hubungan positif dan signifikan diantara variabelnya. Jumlah Sampel: 300 Metode: Kuantitatif

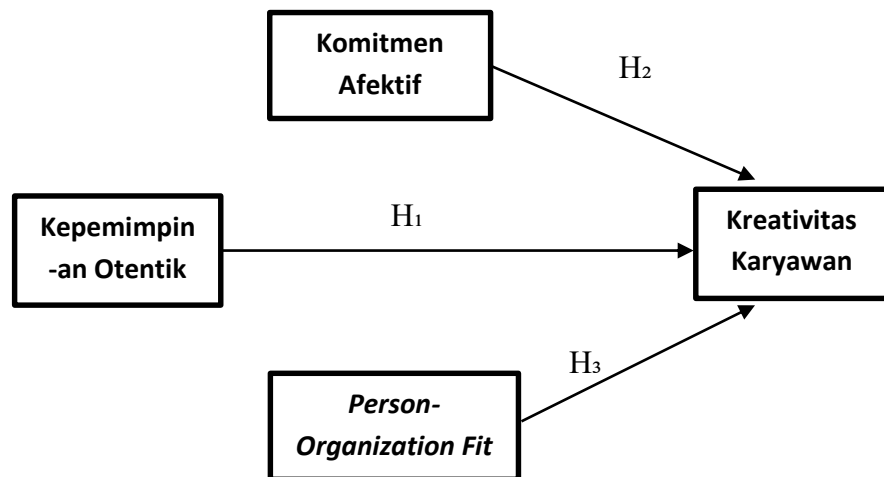
Tabel berlanjut ...

Lanjutan tabel 2.1

No	Judul	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Menjelaskan <i>Black Box Person-Organization Fit</i> Pada Munculnya Kreativitas Karyawan	Ilham Maulana Ardiansyah dan Nury Ariani Wulansari	2018	Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kesesuaian individu-organisasi dan komitmen terhadap kreativitas secara langsung. Selain itu hubungan positif juga terdapat antara variabel kesesuaian individu-organisasi dengan komitmen, juga komitmen memediasi hubungan antara kesesuaian individu-organisasi dengan kreativitas. Jumlah Sampel: 279 Metode: Kuantitatif

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka berfikir penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Kepemimpinan Otentik Terhadap Kreativitas Karyawan

Kreatifitas seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Selain berasal dari faktor internal seperti bakat dan ilmu yang didapatkan sejak awal, faktor eksternal seperti kepemimpinan terbukti mampu mempengaruhi kreatifitas pegawai. Kepemimpinan yang selalu mendukung dan selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan akan menjadi kondisi yang dapat menunjang munculnya ide kreatif.

Penelitian mengenai kepemimpinan otentik yang mempengaruhi kreativitas karyawan sudah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh (Suzete et al., 2016) mengungkapkan bahwa kepemimpinan otentik cukup berperan terhadap kreativitas karyawan. Hasil yang sejalan juga diungkap kan oleh penelitian yang dilakukan (De Oliviera & Rui, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan otentik mampu mempengaruhi kreativitas individu karyawan. Hasil yang serupa

juga didapatkan oleh penelitian yang dilakukan (Zeb et al., 2020). Dengan meneliti sebanyak 60 pemimpin tim dan 300 anggota tim agensi pemasaran berbeda di Islamabad, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik mampu mempengaruhi kreativitas karyawan.

Hipotesis 1 (H₁): Terdapat pengaruh Positif kepemimpinan otentik terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat.

2.4.2 Komitmen Afektif Terhadap Kreativitas Karyawan

Secara umum kondisi pekerjaan yang memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi akan senantiasa meningkatkan kreativitas para pegawai di dalamnya (Jeon & Choi, 2020). Dalam kategori khusus, penelitian yang dilakukan oleh (Suzete et al., 2016) dan (Adriansyah, 2019) keduanya menyatakan bahwa secara khusus, komitmen afektif mempengaruhi kreativitas individu setiap karyawan.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi, akan mempunyai *mindset* untuk tetap setia berkarir di perusahaan tempat ia bekerja sekarang. Dengan demikian karyawan akan memiliki waktu, kesempatan dan penguasaan untuk mengembangkan kreativitasnya. Apalagi jika karyawan tersebut memiliki perasaan senang ketika bekerja di perusahaan tersebut. Kedua kondisi di atas akan menjadi kondisi yang dapat meningkatkan kreativitas karyawan.

Penelitian yang menyatakan bahwa komitmen afektif karyawan berpengaruh secara positif terhadap kreativitas adalah penelitian yang dilakukan oleh (Suzete et al., 2016) 543 responden karyawan organisasi Cape Verdean di Santiago dan Pulau Sao Vicente, Chili. Pengaruh positif komitmen afektif terhadap kreativitas juga

dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Delic et al., 2017) terhadap 516 karyawan manufaktur dan organisasi layanan.

Hipotesis 2 (H₂): Terdapat Pengaruh Positif Komitmen afektif terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat.

2.4.3 Person-Organization Fit terhadap Kreativitas Karyawan

Variabel person-organization fit sejatinya sudah banyak sekali diteliti, akan tetapi masih sangat sedikit penelitian yang membuktikan hubungannya dengan kreativitas karyawan. Salah satu penelitian yang membuktikan hubungan positif antara person-organization fit dengan kreativitas karyawan dilakukan oleh (Sarac, 2014) terhadap 200 responden karyawan industry di Turki. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Wulansari, 2018) terhadap 279 karyawan UMKM konveksi di Jepara, Indonesia. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farabee, 2011; Jin, 2015) juga menunjukkan hasil yang sama, yakni *person-organization fit* berpengaruh secara positif terhadap kreativitas.

Hipotesis 3 (H₃): Terdapat Pengaruh Positif *person-organization fit* terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Lokasi tempat penelitian ini berada di BMT Tumang Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Boyolali-Semarang km No.01, Dusun 1, Penggung, Kec. Boyolali, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57163. BMT Tumang sendiri merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah terbesar di Solo Raya bahkan Jawa Tengah dengan cabang yang telah tersebar di 24 daerah di Solo Raya dan Jawa Tengah. Seperti namanya, BMT atau Baitul Maal Wat Tamwil adalah sebuah lembaga keuangan syariah dengan fungsi tidak hanya menyalurkan pembiayaan, simpanan, dan akad bisnis lain akan tetapi juga bergerak di bidang sosial seperti pemberdayaan umkm, penyaluran air bersih, dll. Jumlah karyawan BMT secara keseluruhan lebih dari 200 orang dengan jam kerja mulai pukul 08.00 hingga 15.00 pada hari Senin-Jumat.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan anatar 2 variabel atau lebih (Sugiono, 2013). Hubungan kausal juga digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiono, 2013) hubungan kausal adalah hubungan sebab-akibat yang terjadi antara variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yakni variabel X

(Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif, dan *Person-Organization Fit*) terhadap variabel Y (Kreativitas) karyawan BMT Tumang.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan semua bagian elemen yang akan dijadikan tempat general suatu penelitian. Elemen dari populasi adalah semua bagian dari subjek penelitian yang nantinya akan diukur dan lebih lanjut lagi akan diteliti (Sugiono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan non pimpinan KSPPS BMT Tumang Pusat yang berjumlah 40 orang (2022)

3.3.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode *simple random sampling*. *simple random sampling* adalah salah satu bagian dari *probability sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik penentuan sampel dimana sampel ditentukan secara acak dari total populasi, dengan tanpa memperhatikan tingkatan yang ada di dalam populasi. Roscoe (1975) dalam Uma Sekaran (2006) menyatakan beberapa hal terkait penentuan sampel, yakni ukuran sampel yang tepat untuk penelitian adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500. Tingkat kesalahan yang dapat ditolerir dalam penentuan sampel adalah sebesar 5% atau 0,05.

Dengan menggunakan Rumus Slovin dalam teknik pengambilan sampel *simple random sampling*, jumlah populasi 40, dan tingkat kesalahan yang diinginkan adalah 5% maka diperoleh angka sampel minimal:

$$n = \frac{N}{N(d)^2} + 1$$

$$n = \frac{40}{40(0,05)^2} + 1$$

$$n = \frac{40}{1,1}$$

$$n = 36,3$$

Dengan dibulatkan ke satuan terdekat, maka jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Nonprobably sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Nonprobably sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota dari populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiono, 2017). Lebih tepatnya, penelitian ini menggunakan purposive sampling yang merupakan bagian dari nonprobably sampling yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan suatu hal (Sugiono, 2017). Beberapa kriteria anggota populasi yang bisa dijadikan sebagai sampel dalam penelitian adalah karyawan non pimpinan yang sudah bekerja di KSPPS BMT Tumang Pusat lebih dari 6 bulan.

3.4 Data dan Sumber Data

Sumber data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu karyawan dan

non pimpinan yang telah bekerja di BMT Tumang lebih dari 6 bulan. Kemudian data sekunder dalam penelitian ini diperoleh pada beberapa studi kepustakaan yang memberi masukan teori serta jurnal-jurnal tentang manajemen pemasaran yang penulis peroleh dari internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup daring dan luring, dimana nantinya peneliti akan mendatangi langsung lokasi penelitian dan memberikan kuisisioner tetutup daring untuk diisi karyawan yang bersangkutan. Kuesioner tertutup merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket disertai jawaban yang diberikan kepada responden (Sugiono, 2017).

3.6 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Skala *likert*. Menurut Sekaran (2006), skala adalah instrument atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel minat yang dipelajari. Skala *likert* adalah mekanisme pengukuran data dengan hasil pengolahan data yang memiliki rentang nilai sekaligus bermakna, walaupun nilai absolutnya kurang bermakna. Measurement yang dihasilkan oleh pengukuran skala *likert* memungkinkan adanya uji parametrik, uji korelasi, standar deviasi, dan lain sebagainya.

3.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Yaitu jika terdapat variabel independen, variabel dependen juga hadir, dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat (Sekaran, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini antara lain:

1. Kepemimpinan Otentik (X1)
2. Komitmen Afektif (X2)
3. *Person-Organization Fit* (X3)

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan membuat variabel dependen, menjelaskan variabilitasnya atau memprediksinya. Untuk tujuan tersebut, peneliti akan tertarik menguantifikasi variabel terikat, sama seperti variabel lain yang mempengaruhi variabel tersebut (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Kreativitas Karyawan.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiono (2013), definisi operasional variabel merupakan sebuah ciri, sifat, atau atribut yang berasal dari suatu benda, orang, obyek, atau kegiatan dengan berbagai variasi yang peneliti tetapkan dengan tujuan untuk dipelajari hingga kemudia ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Skala
Kepemimpinan Otentik	Kepemimpinan otentik didefinisikan sebagai pola perilaku pemimpin yang diambil atas dasar kapasitas psikologis positif dan iklim etika yang positif, untuk menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional di pihak pemimpin yang bekerja dengan karyawan, dan mendorong pengembangan diri yang positif.	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin meminta feedback kepada kami untuk meningkatkan hubungan kerja diantara kami. - Pemimpin menyadari bahwa tindakannya memberi dampak bukan hanya untuk dirinya. - Pemimpin menyadari kapan saatnya bersikap atau merubah sikap terhadap suatu permasalahan penting. - Pemimpin bisa merasakan bagaimana kami sebagai bawahan menilai kemampuan dirinya. - Pemimpin mampu menunjukkan sikap yang sejalan dengan perasaan saya sebagai bawahan. - mendorong kami mengungkapkan apa yang kami pikirkan - Kami menilai ucapan pemimpin kami apa adanya, sesuai dengan apa yang difikirkannya. - Pemimpin tetap mengatakan kebenaran walau- pun pahit - Pemimpin mengakui kesalahan yang dibuatnya. - Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai yang diyakininya. - Pemimpin berani mengambil keputusan sulit berdasarkan etika yang bermoral. - Pemimpin meminta kami sebagai bawahan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini. 	likert

Tabel berlanjut ...

Lanjutan Tabel 3.8.

Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Skala
Komitmen Afektif	Komitmen afektif Berkaitan dengan keinginan secara emosional untuk terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama	<ul style="list-style-type: none"> - Saya ikut merasa memiliki bank tempat saya bekerja ini. - Secara emosional, saya merasa melekat dengan bank tempat saya bekerja ini. - Buat saya, bank tempat saya bekerja ini memiliki arti secara personal. - Saya merasa bagian dari keluarga di bank tempat saya bekerja ini. - Saya sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di bank saya sekarang ini. - Saya senang dan bangga membicarakan bank saya ini dengan pihak luar 	likert
<i>Person-Organization Fit</i>	Chatman (1989) dalam (Ardiansyah & Wulansari, 2018) mengartikan <i>person-organization fit</i> sebagai sesuai nilai-nilai dan norma organisasi dengan nilai dan norma yang dimiliki karyawan. Sementara pendapat lain menyatakan bahwa <i>person-organization fit</i> merupakan hasil kecocokan antara karakteristik individu karyawan dengan organisasinya.	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa nilai-nilai yang ada di dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang saya pegang selama ini. - Saya merasa tujuan saya dan tujuan organisasi memiliki kesamaan. - Saya merasa bahwa organisasi telah memnuhi kebutuhan saya ketika bekerja. - Saya merasa karakteristik saya dengan karakteristik organisasi sudah sesuai. 	Likert

Tabel berlanjut ...

Lanjutan Tabel 3.8.

Nama Variabel	Definisi Variabel	Variabel Indikator	Skala
Kreativitas Karyawan	kreativitas adalah keadaan sosial dan lingkungan secara bersamaan, hal ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh dari keadaan antara individu dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kreativitas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Saya pernah mengusulkan cara baru dalam menuntaskan pekerjaan. - Saya senang mempelajari metode kerja atau alat bantu kerja terbaru. - Rekan-rekan kerja menilai saya sebagai sumber ide-ide kreatif. - Saya termasuk pegawai yang berani mengambil risiko. - Saya senang menampilkan kreatifitas dalam proses kerja jika ada kesempatan. - Saya senang membuat perencanaan dalam implementasi ide-ide baru. 	likert

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai kegiatan dalam penelitian yang dilakukan setelah berbagai data dari seluruh responden sudah terkumpul. Kegiatan yang dilaksanakan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, data berdasarkan variabel yang berasal dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang telah diteliti serta melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah dan digunakan untuk menguji hipotesis yang dibuat (Sugiono, 2017). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics v.2.2.

3.9.1 Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengatur variabel penelitian yang menggunakan instrument kuesioner diharuskan untuk melakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Penggunaan instrumen yang menghasilkan kualitas data penelitian dapat di evaluasi menggunakan *uji validitas* dan *uji reliabilitas*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui akurasi dan konsistensi data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data (Ghazali, 2006). Validitas ditunjukkan oleh suatu indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukur (Nurahma, 1999). Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Teknik yang digunakan yaitu melakukan korelasi bervariasi antara masing-masing skor indikator dengan jumlah skor konstruk. Teknik ini membandingkan nilai r hitung dengan r table. Pengujian validitas dilakukan pada taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 5\%$ (0,05). Dasar pengambilan keputusan adalah jika r hitung $>$ r table pada taraf signifikansi $p < 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya (Ghazali, 2006).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang isinya merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau

stabil dari waktu ke waktu. Variabel akan dikatakan reliabel apabila hasil α (Cronbach alpha) $> 0,60$ (Ghazali, 2006).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil biasa merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak biasa yang terbaik. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik (Algifari, 2000). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. data dikatakan terdistribusi normal jika memiliki probabilitas pengujian yang lebih besar dari 0,05. Jika ditemukan data yang tidak normal, maka dilakukan perbaikan dengan cara menghilangkan data yang tidak normal tersebut (Ghazali, 2006).

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila

variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel independen nya sama dengan 0. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 0$. Jika terjadi multikolinieritas maka dilakukan perbaikan dengan cara menghilangkan salah satu variabel independen dengan korelasi tertinggi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan ($\text{sig} < 0,05$) dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Jika terjadi heteroskedastisitas maka diperbaiki dengan melakukan transformasi data menggunakan log atau ln (logaritma natural).

3.9.3 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model atau kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai actual. Secara statistic uji ketepatan model dapat dilakukan melalui nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) dan Uji statistic F (Ghazali, 2006).

1) Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pengaruh antara dua variabel (Algifari, 2000). Nilai determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Variabel-variabel independen yang nilainya saling mendekati akan memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghazali, 2006). Kelemahan pada penggunaan koefisien determinasi adalah bias pada variabel independen maka R² pasti meningkat tidak peduli variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel independen. Sebab itulah banyak peneliti mengemukakan penggunaan adjusted R² saat pengevaluasian model regresi terbaik.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5%.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini antara lain:

1. Jika nilai F hitung > F tabel, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai F hitung < F tabel, artinya tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika probabilitas ($\text{sig } t$) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2006).

3.9.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah suatu bentuk analisis dalam statistika yang mencari keterkaitan antara satu atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) (Hidayat, 2012). Data berskala kuantitatif (rasio atau interval) biasanya menggunakan analisis regresi pada saat melakukan prediksi atau peramalan (Hidayat, 2012). Terdapat 2 bentuk analisis regresi, yaitu analisis regresi sederhana apabila hanya terdapat 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dan analisis regresi berganda apabila dalam penelitian terdapat 1 variabel terikat dan 2 atau lebih variabel bebas (Suharyadi & Purwanto, 2016)

Oleh karena dalam penelitian ini terdapat 1 variabel terikat yakni kreativitas karyawan, dan 3 variabel bebas yakni kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit*, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk menentukan besarnya pengaruh dan hubungan beberapa variabel bebas terhadap 1 variabel terikat.

Menurut Suharyadi & Purwanto (2016), bentuk persamaan regresi dengan 3 variabel bebas adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Untuk X_1 - X_3

X_1 = Kepemimpinan Otentik

X_2 = Komitmen Afektif

X_3 = *Person-Organization Fit*

e = Error

Y = Kreativitas Karyawan

3.9.5 Uji Statistik T

Uji statistik T sebenarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghazali, 2006). Pada uji T, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t table, dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Bila t hitung $>$ t table atau (sig) $>$ 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Bila t hitung $<$ t table atau (sig) $<$ 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu menguji seberapa jauh pengaruh kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang pusat. KSPPS BMT Tumang Tumang Pusat merupakan kantor yang beralamat di Jl. Boyolali-Semarang km No. 01, Dusun 1, Penggung, Kec. Boyolali, Kab. Boyolali, Jawa Tengah 57316. Kantor ini merupakan pengganti dari kantor BMT Tumang Pusat lama yang berada di daerah Tumang, Kec. Cepogo, Boyolali.

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas karyawan non pimpinan KSPPS BMT Tumang Pusat yang telah bekerja selama enam bulan atau lebih dengan jumlah 40 orang karyawan yang berasal dari berbagai posisi pekerjaan. Posisi-posisi tersebut antara lain staf *Marketing*, staf *Akunting*, staf *Fundrising*, Staf *Teller*, Staf *Human Resources*, Staf *Sekretaris*, Staf *Customer Service*, Staf *Audit Internal*, Staf *Administrasi*, dan *Security*.

Data diperoleh dari kuisisioner yang disebarakan melalui Google Form kepada 40 orang populasi dan didapatkan data akhir berjumlah 36 orang responden. Semua kuisisioner dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan dan telah sesuai dengan persyaratan yang peneliti tetapkan. Dari data yang terkumpul akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, asal posisi pekerjaan, dan lama bekerja sehingga

gambaran umum responden bisa diketahui. Berikut ini merupakan profil dan Visi Misi KSPPS BMT Tumang.

4.1.1 Profil KSPPS BMT Tumang Pusat

KSPPS atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Tumang merupakan perusahaan atau lembaga keuangan yang bergerak dibidang koperasi simpan pinjam dan pembiayaan dengan penggunaan prinsip syariah sebagai anggarannya. KSPPS BMT Tumang didirikan pada tanggal 30 September 1998 dengan kantor pusat yang beralamat di Jl. Boyolali-Semarang km No. 01, Dusun 1, Penggung, Kec. Boyolali, Kab. Boyolali, Jawa Tengah 57316.

KSPPS BMT Tumang memiliki jumlah pegawai sebanyak lebih dari 200 orang. Kantor Pusat KSPPS BMT Tumang sendiri yang menjadi tempat dalam penelitian ini memiliki lebih dari 50 orang pegawai dengan pegawai non pimpinan berjumlah 40 orang. Hasil interview peneliti dengan beberapa orang pimpinan yakni Bapak Ikhsan Adi Kuncoro (Kepala Staf Baitulmaal/Fundraising) dan Bapak Parnu (Kepala Staf Sekretariat) menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang diterapkan disamping penerapan jenis kepemimpinan lain seperti kepemimpinan *servant* dan kepemimpinan transformasional.

KSPPS BMT Tumang Pusat menjalankan usahanya pada segmen bisnis pembiayaan untuk UKM/UMKM serta jual beli. Produk pembiayaan di BMT Tumang antara lain BMTT Griya Sakinah (Pembelian Properti seperti rumah, ruko, dan kavling), BMTT Oto Sakinah (Pembelian Barang Otomotif), BMTT Multiguna Sakinah (Pembelian barang rumah tangga seperti furniture dan barang elektronik),

dan BMTT Mitra Usaha Sakinah (Pembiayaan modal kerja, modal usaha, dan investasi).

4.1.2 Visi dan Misi KSPPS BMT Tumang

VISI

MENJADI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH YANG MANDIRI, TERDEPAN DAN SEJAHTERA

Makna VISI: Visi tersebut menggambarkan suatu semangat untuk membangun ekonomi masyarakat (umat) yang berbasis syariah, dalam rangka mewujudkan kemandirian melalui tata kelola yang baik, tangguh, modern menuju kesejahteraan anggota yang diridhoi Allah SWT.

MISI

1. Mewujudkan lembaga keuangan syariah yang mandiri, modern, amanah, dan sejahtera.
2. Mengembangkan SDM yang tangguh, profesional dan berdaya saing tinggi.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung operasional BMT.

Sumber: Sekretariat (2020)

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu dijabarkan untuk mengetahui bagaimana gambaran umum dari responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, karakteristik responden yang akan dijabarkan diantaranya jenis kelamin, jabatan, dan lama bekerja responden.

4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden perlu dideskripsikan guna mengetahui perbandingan antara pria dan wanita yang bekerja di KSPPS BMT Tumang Pusat. Berikut adalah tabel perbandingan dan persentase jumlah pria dan wanita yang bekerja di KSPPS BMT Tumang Pusat.

Tabel 4.1
Persebaran Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Banyak Responden	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	19	52,8%
2.	Perempuan	17	47,2%
Total		36	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terbagi atas responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan persentase 52,8% dan jumlah 19 orang responden. Sementara untuk responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 47,2% dengan jumlah sebanyak 17 orang responden.

4.2.2 Deskripsi Jabatan Responden

Penjabaran jabatan responden perlu dilakukan mengingat responden dalam penelitian ini terdiri atas berbagai jabatan di berbagai bidang divisi KSPPS BMT Tumang. Terdapat 11 jabatan responden berbeda yang peneliti temukan. Berikut penjabarannya.

Tabel 4.2
Persebaran Jabatan Responden

No	Nama Jabatan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Staf <i>Marketing Funding</i>	11	30,6%
2.	Staf <i>Marketing Finance</i>	6	16,7%
3.	Staf <i>Teller</i>	3	8,3%
4.	Staf Sekretaris	1	2,8%
5.	Staf <i>Accounting</i>	3	8,3%
6.	Staf <i>Customer Service</i>	2	5,6%
7.	Staf <i>Human Resourches</i>	1	2,8%
8.	Staf <i>Fundrising</i>	2	5,6%
9.	Staf Audit Internal	2	5,6%
10.	Staf Administrasi	1	2,8%
11.	Staf <i>Security</i>	4	11,1%
Total		36	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 11 macam jabatan responden yang mengisi kuisisioner peneliti. Dari ke-11 jabatan tersebut, mayoritas responden berasal dari jabatan staf *Marketing Funding* dengan jumlah 11 orang dan persentase 30,6%. Disusul oleh responden dengan jabatan staf *Marketing Finance* sebanyak 6 orang dan persentase 16,7%. Kemudian jabatan Staf *Security* dengan 4 orang responden atau 11,1%, jabatan Staf *Teller* dan Staf *Accounting* yang masing-masing sebanyak 3 orang atau 8,3%, Jabatan Staf *Fundrising*, Staf Audit Internal, dan Staf *Customer*

Service yang masing-masing sebanyak 2 orang atau 5,6%, dan yang paling sedikit ialah dari jabatan Staf Sekretaris, Staf *Human Resources*, dan Staf Administrasi yang masing-masing sebanyak 1 orang atau 2,8%.

4.2.3 Deskripsi Lama Bekerja Responden

Lama bekerja responden juga peneliti jabarkan mengingat salah satu syarat responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang telah bekerja di KSPPS BMT Tumang Pusat selama 6 bulan atau lebih. Ada 4 kelompok responden berdasarkan lama ia bekerja di KSPPS BMT Tumang Pusat, sebagaimana berikut.

Tabel 4.3
Persebaran Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Banyak Responden	Presentase (%)
1.	6 Bulan – 1 Tahun	5	13,9%
2.	2 - 5 Tahun	21	58,3%
3.	6 - 10 Tahun	8	22,2%
4.	Lebih dari 10 Tahun	2	5,6%
Total		36	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama 2-5 tahun yakni sebanyak 21 orang dengan persentase 58,3%. Kemudian disusul oleh responden yang sudah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 8 orang atau 22,2%, selama 6 bulan – 1 tahun sebanyak 5 orang atau 13,9%, dan 2 orang responden atau 5,6% yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini sudah bekerja di KSPPS BMT Tumang Pusat selama lebih dari 1 Tahun.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Tujuan dari uji instrument penelitian pada dasarnya adalah untuk mengetahui dan menguji apakah instrumen penelitian dalam hal ini kuisioner benar-benar akurat sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Baik atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat diketahui dengan melakukan pengujian instrumen penelitian. Pengujian instrumen penelitian dalam penelitian menggunakan 2 jenis uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data (Ghazali, 2006). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas pada 4 variabel yaitu Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif, *Person-Organization Fit*, dan Kreativitas Karyawan. Teknik yang digunakan yaitu melakukan korelasi bervariasi antara masing-masing skor indikator dengan keseluruhan skor konstruk. Teknik ini membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pengujian validitas dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan pengujian 1 sisi dan jumlah data (n) sebanyak 37. Dengan rumus $df = n - 2$, maka $df = 37 - 2 = 35$, didapatkan nilai r tabel sebesar 0,334. Dasar pengambilan keputusan adalah jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya (Ghazali, 2006).

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Tiap Variabel

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Otentik (X1)	X1.Q1	0,654	0,329	Valid
	X1.Q2	0,511	0,329	Valid
	X1.Q3	0,685	0,329	Valid

	X1.Q4	0,507	0,329	Valid
	X1.Q5	0,466	0,329	Valid
	X1.Q6	0,788	0,329	Valid
	X1.Q7	0,530	0,329	Valid
	X1.Q8	0,693	0,329	Valid
	X1.Q9	0,558	0,329	Valid
Komitmen Afektif (X2)	X2.Q1	0,896	0,329	Valid
	X2.Q2	0,944	0,329	Valid
	X2.Q3	0,799	0,329	Valid
	X2.Q4	0,901	0,329	Valid
	X2.Q5	0,760	0,329	Valid
	X2.Q6	0,814	0,329	Valid
<i>Person-Organization Fit</i> (X3)	X3.Q1	0,794	0,329	Valid
	X3.Q2	0,845	0,329	Valid
	X3.Q3	0,703	0,329	Valid
	X3.Q4	0,785	0,329	Valid
Kreativitas Karyawan (Y)	Y.Q1	0,696	0,329	Valid
	Y.Q2	0,815	0,329	Valid
	Y.Q3	0,809	0,329	Valid
	Y.Q4	0,765	0,329	Valid
	Y.Q5	0,818	0,329	Valid
	Y.Q6	0,772	0,329	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data validitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini dapat diidentifikasi karena semua variabel dalam kuisisioner penelitian ini nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisisioner penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang akurat.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Sebuah kuisisioner dapat disebut handal atau reliabel apabila jawaban seorang responden terhadap suatu pernyataan adalah stabil dan konsisten dari waktu ke

waktu. Stabil yang dimaksud adalah kuisioner tersebut tetap stabil apabila digunakan untuk mengukur suatu konsep dari satu keadaan ke keadaan lain. Penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan melalui rumus *Cronbach Alpha* $> 0,700$. Hasil pengujian reliabilitas kuisioner pada peneitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Umum Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan Otentik	0,823	0,700	Reliabel
Komitmen Afektif	0,924	0,700	Reliabel
<i>Person-Organization Fit</i>	0,776	0,700	Reliabel
Kreativitas Karyawan	0,870	0,700	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan pengujian reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yaitu kepemimpinan otentik, Komitmen Afektif, *Person-Organization Fit* dan Kreativitas Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,700$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. data dikatakan terdistribusi normal jika memiliki

probabilitas pengujian yang lebih besar dari 0,05 atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* > 0,05. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas dari variabel kepemimpinan otentik, komitmen afektif, *person-organization fit*, dan kreativitas karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24333050
	Most Extreme Differences	Absolute Positive
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah 0,200 sehingga dapat diketahui bahwa nilai dari *Asymp.Sig.(2-tailed)* > 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$. Berdasarkan hasil dari pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa data residual dari penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian

multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan VIF atau *Variance Inflation Factor*. Menurut Ghazali, suatu model regresi dikatakan bebas multikolinieritas jika nilai toleransi $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$. Apabila terjadi sebaliknya maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut. Berikut merupakan tabel hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Otentik	0,514	1,944	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Afektif	0,415	2,413	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Person-Organization Fit</i>	0,365	2,738	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF Kepemimpinan Otentik sebesar 0,514 dan 1,944, nilai *tolerance* dan VIF Komitmen Afektif sebesar 0,415 dan 2,413, nilai *tolerance* dan VIF *Person-Organization Fit* sebesar 0,365 dan 2,738. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinieritas. Dari analisis diatas dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan otentik, komitmen afektif dan *Person-Organization Fit* dapat dinyatakan tidak mengalami gangguan multikolinieritas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukannya analisis regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi (Algifari, 2000). Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi apabila terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2006).

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai probabilitas sig $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.267	2.984		.090	.929		
	Kepemimpinan Otentik	.096	.113	.202	.855	.399	.514	1.944
	Komitmen Afektif	.162	.132	.323	1.228	.228	.415	2.413
	PO Fit	-.351	.254	-.388	-1.384	.176	.365	2.738

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas *sig* lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kreativitas karyawan berdasarkan masukan variabel independen kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit*.

4.5 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model atau kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai aktual. Secara statistik, uji ketepatan model dapat dilakukan melalui uji nilai koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) dan Uji statistic F (Ghazali, 2006).

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pengaruh antara dua variabel (Algifari, 2000). Nilai determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Variabel-variabel independen yang nilainya saling mendekati akan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghazali, 2006). Hasil uji koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) variabel kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.300	3.392

a. Predictors: (Constant), PO Fit, Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif

b. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari tabel hasil pengujian diatas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted r square* adalah 0,300. Hal ini berarti variasi variabel kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit*) sebesar 30%. Sedangkan 70% (100% - 30% = 70%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5%.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini antara lain:

4. Jika nilai F hitung > F tabel, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.
5. Jika nilai F hitung < F tabel, artinya tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

6. Jika probabilitas ($\text{sig } t$) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika probabilitas ($\text{sig } t$) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2006).

Adapun hasil pengujian simultan pada penelitian ini yakni pada variabel kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.717	3	68.906	5.989	.002 ^b
	Residual	368.172	32	11.505		
	Total	574.889	35			

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), PO Fit, Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Untuk menentukan F_{tabel} maka digunakan rumus $F_{tabel} = (k; n-k)$ dengan nilai signifikansi 0,05. Dimana k adalah jumlah variabel independennya yaitu 3, (n) adalah jumlah responden yakni 36. Dari rumus tersebut maka diperoleh $F_{tabel} = (k; n-k) = (3; 33)$. Jadi didapat nilai $F_{tabel} = 2,92$.

Dari hasil penentuan F_{tabel} diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,989 > 2,92$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan

bahwa kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis regresi linier yang apabila dalam penelitian terdapat 1 variabel terikat dan 2 atau lebih variabel bebas (Suharyadi & Purwanto, 2016). Analisis regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk menentukan besarnya pengaruh dan hubungan beberapa variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Oleh karena dalam penelitian ini terdapat 1 variabel terikat yakni kreativitas karyawan, dan 3 variabel bebas yakni kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit*, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.022	4.775		1.261	.216		
	Kepemimpinan Otentik	.096	.180	.105	.530	.600	.514	1.944
	Komitmen Afektif	.367	.211	.383	1.743	.091	.415	2.413
	PO Fit	.298	.406	.172	.733	.469	.365	2.738

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 6,022 + 0,096X_1 + 0,367X_2 + 0,298X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini:

1. Konstanta sebesar 6,022, dapat diartikan pada saat nilai atau skor variabel independen (kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit*) sama dengan 0, maka tingkat kreativitas karyawan adalah sebesar 6,022.
2. Koefisien regresi kepemimpinan otentik (X1) sebesar 0,096, dapat diartikan apabila variabel kepemimpinan otentik meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan kreativitas karyawan 0,096.
3. Koefisien regresi komitmen afektif (X2) sebesar 0,367, dapat diartikan apabila variabel komitmen afektif meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan kreativitas karyawan sebesar 0,367.
4. Koefisien regresi *person-organization fit* (X3) sebesar 0,298, dapat diartikan apabila variabel *person-organization fit* meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan kreativitas karyawan sebesar 0,298.

4.7 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji statistik T sebenarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Ghazali, 2006). Pada uji T, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t table, dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Bila $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ atau $(\text{sig}) > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Bila $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ atau $(\text{sig}) < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji Statistik T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model								
1	(Constant)	6.022	4.775		1.261	.216		
	Kepemimpinan Otentik	.096	.180	.105	.530	.600	.514	1.944
	Komitmen Afektif	.367	.211	.383	1.743	.091	.415	2.413
	PO Fit	.298	.406	.172	.733	.469	.365	2.738

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 mengenai uji statistik t dapat diketahui sebagai berikut ini:

Hasil probabilitas signifikansi variabel kepemimpinan otentik (X1) sebesar $0,600 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,530 < 2,037$ (diperoleh dari t_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan otentik tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat.

Hasil probabilitas signifikansi variabel komitmen afektif (X2) sebesar $0,091 > 0,05$ sementara untuk nilai t_{hitung} nya sebesar $1,743 > 2,037$ (diperoleh dari t_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif tidak berpengaruh secara terhadap kreativitas karyawan.

Hasil probabilitas signifikansi variabel *person-organization fit* (X3) sebesar $0,469 > 0,05$ dengan nilai nilai t_{hitung} sebesar $0,733 < 2,037$ (diperoleh dari t_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat.

4.8 Pembahasan Hasil Analisis Data dengan Hipotesis Penelitian

4.8.1 Kepemimpinan Otentik Terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21, variabel kepemimpinan otentik memiliki nilai t hitung sebesar $0,530$. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak adalah berdasarkan pada nilai t hitung $> 2,037$. Berdasarkan hasil analisa yang terdapat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t hitung varabel X1 hanya sebesar $0,530 < 2,037$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H_1) yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif kepemimpinan otentik terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat”, ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik tidak memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat. Kepemimpinan otentik adalah tipe kepemimpinan yang menggunakan pendekatan kondisi psikologis seorang pemimpin yang positif dengan mempertimbangkan kondisi-kondisi internal lainnya. Dalam penelitian ini, item dari kepemimpinan otentik yang dominan adalah kemampuan dari seorang pemimpin untuk bersikap secara tepat, sedangkan item dominan dari kreativitas adalah karyawan menunjukkan kreativitas ketika ada kesempatan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun pemimpin bersikap secara positif contohnya selalu mengapresiasi kinerja karyawan, ternyata tidak mampu mendorong karyawan KSPPS BMT Tumang untuk menunjukkan kreativitasnya ketika ada kesempatan.

Hasil dari penelitian ini ternyata tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suzete et al., (2016), De Oliviera & Rui, (2020) dan Zeb et al., (2020) yang menjadi acuan pada penelitian kali ini. Akan tetapi hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah, (2019) terhadap 56 orang karyawan Bank Syariah di Indonesia.

4.8.2 Komitmen Afektif Terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21, variabel komitmen afektif memiliki nilai t hitung sebesar 1,743. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak adalah berdasarkan pada nilai t hitung $> 2,037$. Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel X2 sebesar $1,747 > 2,037$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H_2) yang

berbunyi “Terdapat pengaruh positif komitmen afektif terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat”, ditolak.

Pegawai lembaga keuangan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, cenderung tetap memilih untuk berkarir di tempat ia bekerja sekarang. Item komitmen afektif yang dominan muncul pada penelitian ini adalah karyawan merasa secara emosional telah melekat dan menyatu dengan organisasi tempat ia bekerja. Sementara item dominan untuk kreativitas karyawan ialah karyawan akan menampilkan kreativitasnya ketika ada kesempatan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat walaupun merasa melekat pada organisasi tempat ia bekerja belum tentu dengan senang hati akan menunjukkan kreativitas yang dimilikinya ketika ada kesempatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suzete et al., (2016) di Cape Verde, Delic et al., (2017) terhadap karyawan manufaktur dan layanan, dan Adriansyah, (2019) terhadap 56 orang karyawan bank syariah. Akan tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, (2017) terhadap 160 karyawan BPJS Kesehatan di Karesidenan Surakarta.

4.8.3 Person-Organization Fit Terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21, variabel *person-organization fit* memiliki nilai t hitung sebesar 0,733. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak adalah berdasarkan pada nilai t hitung $> 2,037$. Berdasarkan hasil analisa yang terdapat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *person-organization fit* yang sebesar $0,733 < 2,037$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H_3) yang berbunyi

“Terdapat pengaruh positif komitmen afektif terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat”, ditolak.

Person-organization fit atau dalam Bahasa Indonesia disebut kesesuaian individu-organisasi merupakan variabel yang sejatinya sudah banyak diteliti dalam berbagai penelitian. Akan tetapi, penelitian yang meneliti hubungannya dengan kreativitas masih sangat sedikit. Item-item *person-organization fit* yang dipakai dalam penelitian ini adalah kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan karakteristik. Dari keempat item tersebut, item yang paling dominan adalah item kesesuaian pemenuhan kebutuhan dan kesesuaian tujuan, sementara item dominan dalam kreativitas adalah karyawan senang menunjukkan kreativitasnya ketika ada kesempatan. Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara variabel *person-organization fit* dengan kreativitas karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa sesuai pemenuhan kebutuhan dan tujuan seorang karyawan KSPPS BMT Tumang dengan organisasinya tidak serta merta membuat karyawan ingin dan senang menampilkan kreativitasnya ketika ada kesempatan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardiansyah & Wulansari, (2018) terhadap pegawai usaha furnitur di Jepara, dan penelitian yang dilakukan oleh Sarac, (2014) terhadap pegawai beberapa perusahaan seperti otomotif, kesehatan, perbankan, dan lain-lain. Meskipun begitu penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jee & Jin, (2019) terhadap 167 karyawan perusahaan besar bidang energi di Korea Selatan yang

menyatakan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan otentik, komitmen afektif, dan *person-organization fit* terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh besar koefisien untuk variabel kepemimpinan otentik (X1) 0,096, sementara untuk uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni sebesar $0,530 < 2,037$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otentik tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat (H_1 ditolak dan H_0 diterima). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun pimpinan KSPPS BMT Tumang Pusat menampilkan sikap positif seperti menghargai setiap pencapaian karyawan tidak membuat karyawan menunjukkan kreativitasnya ketika ada kesempatan.
2. Hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh besar koefisien untuk variabel komitmen afektif (X2) 0,360 sementara untuk uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni sebesar $1,743 > 2,037$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh secara positif terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat (H_1 ditolak dan H_0 diterima). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat walaupun telah memiliki komitmen yang tinggi dalam hal ini terikat secara emosionalnya maka belum tentu ia akan dengan senang hati menunjukkan kreativitas dirinya.

3. Hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh besar koefisien untuk variabel *person-organization fit* (X3) 0,360 sementara untuk uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni sebesar $0,733 < 2,037$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat (H_1 ditolak dan H_0 diterima). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan meskipun karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat meskipun telah sesuai pemenuhan kebutuhan dan tujuan dengan organisasinya tidak serta merta membuat karyawan ingin dan senang menampilkan kreativitasnya ketika ada kesempatan.

Meskipun dari hasil penelitian didapati bahwa dua dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan otentik dan *person-organization fit* tidak berpengaruh secara individu terhadap kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat, tetapi secara simultan atau bersama-sama ketiga variabel ini mempengaruhi kreativitas karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,989 > 2,92$).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari masih banyak sekali kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian ini yang merupakan karyawan non pimpinan yang bekerja di KSPPS BMT Tumang pusat saja dengan jumlah yang sangat sedikit yakni dengan populasi 40 orang. KSPPS BMT Tumang sejatinya memiliki lebih dari 22 cabang dengan populasi karyawan hingga 200 orang.

2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,300 yang berarti bahwa kreativitas karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan otentik, komitmen otentik, dan *person-organization fit* sebesar 30% sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.
3. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner melalui *google form* sehingga kemungkinan pendapat responden tidak terungkap secara nyata.

5.3 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan maka saran yang ingin penulis ajukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini utamanya diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambil kebijakan-kebijakan perusahaan yang terkait dengan peningkatan kreativitas karyawan lembaga keuangan mikro syariah secara umum. Melalui program pemberdayaan sumber daya manusia yang berfokus dalam mengembangkan kepemimpinan otentik, meningkatkan komitmen afektif, dan mempererat hubungan organisasi dengan karyawannya. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kreativitas setiap karyawannya demi terciptanya pekerjaan yang kondusif dan hasil pekerjaan yang memuaskan.
2. Penelitian ini dilakukan dengan metode yang terstruktur, prosedural dan terpolo. Metode penelitian yang meliputi alat pengukuran dan pengujian statistik telah teruji. Dengan demikian sumber kebenarannya dapat ditelusuri secara ilmiah.

Hal ini diharapkan memberi pemahaman kepada peneliti untuk memanfaatkannya sebagai pertimbangan dalam mendesain metode riset yang digunakan untuk pengujian model yang ingin diteliti.

3. Banyak keterbatasan dalam penelitian ini, terutama dalam pembuktian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan otentik, komitmen afektif dan person-organization fit yang tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Oleh karena itu peneliti berharap adanya penelitian lebih lanjut yang menyempurnakan penelitian ini dan penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, A. (2019). Authentic Leadership, Komitmen Afektif dan Job Resourcefulness dalam Membentuk Kreatifitas dan Kinerja Pegawai Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan*, 5(3), 131–144.
- Ardiansyah, I. M., & Wulansari, N. A. (2018). menjelaskan Black Box Person-Organization Fit Pada Munculnya Kreativitas Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan (Matrik)*, 12(2), 167–178.
- Darmadi, D., Utari, W., & Subijanto. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik (MAP)*, 3(1), 76–90.
- De Oliviera, T., & Rui. (2020). How Authentic Leadership Promotes Individual Creativity: The Mediating Role of Affective Comitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 189–202.
- Delic, M., Slatten, T., Milic, B., Marjanovic, U., & Vulcanovic, S. (2017). Fostering learning organisation in transitional economy – the role of authentic leadership and employee affective commitment. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(3/4), 441–455.
- Farabee, A. M. (2011). *Person-Organization Fit as a Barrier to Employee Creativity*.
- Hidayat, A. (2012). *Regresi Linear Sederhana dengan SPSS*. Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2012/08/regresi-linear-sederhana-dengan-sps.html>
- Jee, Y. S., & Jin, N. C. (2019). Is Person-Organization Fit Benefical for Employee Creativity? Mediatng Roles of Leader-Member and Team-Member Exchange Quality. *Human Performance*, 1, 1–16.
- Jeon, K. S., & Choi, B. K. (2020). A multidimensional analysis of spiritual leadership , affective commitment and employees ’ creativity in South Korea. *Leadership & Organization Development Journa*, 1–18. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2019-0352>
- Jin, S. (2015). *The Relationship between Person-Organization Fit and Employee Creativity : The Mediating Role of Creative Capital*. 4(3), 24–31. <https://doi.org/10.5430/bmr.v4n3p24>
- Prakoso, A. D. B. (2017). Peran Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif, dan Job Resourcefullness On Creativity and Performance Of Individual Employees (Study on Employee BPJS Kesehatan Surakarta Residency).

Digilib.Uns.Ac.Id.

- Pramesti, A. I. (n.d.). *Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan*. 1–18.
- Sanda, A., & Arthur, N. A. D. (2017). Relational impact of authentic and transactional leadership styles on employee creativity: The role of work-related flow and climate for innovation. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 274–293.
- Sarac, M. (2014). *A study of the relationship between person-organization fit and employee creativity*. 37(5), 479–501. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2013-0025>
- Sekretariat. (2020). *Sejarah BMT Tumang*. [Www.Bmttumang.Com](http://www.bmttumang.com). <https://bmttumang.com/sejarah>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors Influencing Job Performance of Nursing Staff: Mediating Role of Affective Commitment. *Personel Review*, 45(1), 161–182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Sugianto, S. K. (2012). No Title. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 229–239.
- Suharyadi, & Purwanto. (2016). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen* (Edisi 3, B). Salemba Empat.
- Suseno, M. N. (2012). Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 31–43.
- Suzete, A., Semedo, D., Fernandes, A., Matos, C., Manuel, N., & Robeiro, P. (2016). Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance. *Leadership & Organization Development Journal* 3, 37(8), 1–26.
- Winbaktianur, & Sutono. (2019). Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Islam Al Qalb*, 10(1), 71–78.
- Xu, B.-D., Zhao, S.-K., Li, C.-R., & Lin, C.-J. (2017). Authentic Leadership and Employee Creativity: Testing The Multilevel Mediation Model. *Leadership & Organizational Development Journal*, 38(3), 1–38.
- Youssaf, A., & Ul Hadi, N. (2020). Effect of Psychological Empowerment on Authentic Leadership and Affective Commitment Relationship Attia Yousaf * ,Noor Ul Hadi †. *Journal of Mnajerial Sciences*, 14(4), 109–126.
- Zeb, A., Abdullah, N. H., Hussain, A., & Safi, A. (2020). Authentic leadership , knowledge sharing , and employees ' creativity. *Management Research Review*, 43(6), 669–690. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2019-0164>

LAMPIRAN

	Ujian Seminar Proposal																
4	Ujian Seminar Proposal																
5	Revisi Proposal																
6	Pengumpulan Data							X									
7	Analisis Data								X								
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi									X	X						
9	Pendaftaran Munaqosah											X					
10	Munaqosah												X				
11	Revisi Skripsi													X	X		

Lampiran 2

Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KOMITMEN AFEKTIF, DAN

PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KREATIVITAS

KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan KSPPS BMT Tumang Pusat)

A. Identitas Responden

Petunjuk Pengisian :

Isilah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan singkat dan jelas.

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
3. Alamat Domisili :
4. Usia :
5. Lama Bekerja (Bulan) :
6. Bidang Divisi :

B. Pengisian Kuisioner

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan teiti.
2. Saudara/i diharap untuk mengisi jawaban dengan sebenar-benarnya, dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom tabel yang sesuai dengan pilihan saudara/i.
3. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Setuju (S) = 4

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Setuju (SS) = 5

Netral (N) = 3

Variabel X1: Kepemimpinan Otentik

kepemimpinan otentik adalah salah satu kepemimpinan dimana sang pemimpin memiliki kesadaran tinggi dalam berfikir dan bertindak serta persepsi orang lain terhadap pemimpin tersebut di gambarkan memiliki kesadaran mengenai nilai moral, memiliki pengetahuan luas dan kekuatan, sadar apa yang dirinya lakukan, percaya diri, optimis, dan tangguh (Winbaktianur & Sutono, 2019).

Variabel	No	Kepemimpinan Otentik	Penilaian
----------	----	----------------------	-----------

		Pertanyaan	1	2	3	4	5
	1.	Pemimpin meminta feedback kepada kami untuk meningkatkan hubungan kerja diantara kami.					
	2.	Pemimpin menyadari bahwa tindakannya memberi dampak bukan hanya untuk dirinya					
	3.	Pemimpin menyadari kapan saatnya bersikap atau merubah sikap terhadap suatu permasalahan penting.					
	4.	Pemimpin bisa merasakan bagaimana kami sebagai bawahan menilai kemampuan dirinya					
	5.	Pemimpin mampu menunjukkan sikap yang sejalan dengan perasaan saya sebagai bawahan.					
	6.	mendorong kami mengungkapkan apa yang kami pikirkan					
	7.	Kami menilai ucapan pemimpin kami apa adanya, sesuai dengan apa yang difikirkannya					
	8.	Pemimpin tetap mengatakan kebenaran walau- pun pahit					
	9.	Pemimpin mengakui kesalahan yang dibuatnya					

Variabel X2: Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah keinginan secara emosional untuk terikat, teridentifikasi, serta terlibat dengan organisasi dikarenakan perasaan memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi tersebut (Darmadi et al., 2020).

Variabel	No	Komitmen Afektif	Penilaian				
		Pertanyaan	1	2	3	4	5

	1.	Saya ikut merasa memiliki KSPPS BMT Tumang tempat saya bekerja ini.					
	2.	Secara emosional, saya merasa melekat dengan KSPPS BMT Tumang tempat saya bekerja ini.					
	3.	Buat saya, KSPPS BMT Tumang tempat saya bekerja ini memiliki arti secara personal.					
	4.	Saya merasa bagian dari keluarga KSPPS BMT Tumang tempat saya bekerja.					
	5.	Saya sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di KSPPS BMT Tumang tempat saya bekerja sekarang ini.					
	6.	Saya senang dan bangga membicarakan KSPPS BMT Tumang tempat saya bekerja ini dengan pihak luar.					

Variabel X3: *Person-Organization Fit*

Person-organization fit merupakan sesuai nilai-nilai dan norma organisasi dengan nilai dan norma yang dimiliki karyawan sebagai akibat dari hasil kecocokan berbagai hal antara organisasi dan karyawannya (Ardiansyah & Wulansari, 2018).

Variabel	No	<i>Person-Organization Fit</i>	Penilaian				
			1	2	3	4	5
	1.	Saya merasa nilai-nilai yang ada di dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang saya pegang selama ini.					
	2.	Saya merasa tujuan saya dan tujuan organisasi memiliki kesamaan.					

	3.	Saya merasa bahwa organisasi telah memenuhi kebutuhan saya ketika bekerja.					
	4.	Saya merasa karakteristik saya dengan karakteristik organisasi sudah sesuai.					

Variabel Y: Kreativitas Karyawan

Kreativitas di definisikan sebagai cara untuk menghasilkan ide-ide bar dan mengembangkan berbagai cara tersebut untuk menangani tantangan yang dihadapi pekerja dalam berhasil melakukan tugas mereka (Jeon & Choi, 2020).

Variabel	No	Kreativitas Karyawan	Penilaian				
		Pertanyaan	1	2	3	4	5
	1.	Saya pernah mengusulkan cara baru dalam menuntaskan pekerjaan.					
	2.	Saya senang mempelajari metode kerja atau alat bantu kerja terbaru.					
	3.	Rekan-rekan kerja menilai saya sebagai sumber ide-ide kreatif.					
	4.	Saya termasuk pegawai yang berani mengambil risiko.					
	5.	Saya senang menampilkan kreatifitas dalam proses kerja jika ada kesempatan.					
	6.	Saya senang membuat perencanaan dalam implementasi ide-ide baru.					

Lampiran 3 Data Responden

No	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja
1	Imas Nur Y	Perempuan	Staf Sekretaris	6 Bulan
2	Indah pratiwi	Perempuan	Teller	3 Tahun
3	Sumono	Laki-laki	Marketing Funding	5 Tahun

4	Siswanti	Perempuan	Staf Akuntansi	12 Tahun
5	Putri Novianti	Perempuan	Staf Customer Service	4 Tahun
6	Siti Badriyatun	Perempuan	Teller	8 Tahun
7	Dananjaya Perdana	Laki-laki	Staf Akuntansi	5 Tahun
8	Denok Adhiningrum	Perempuan	Marketing Funding	4 Tahun
9	Sigit	Laki - laki	Human Resourches	5 Tahun
10	Defi Septiyani	Perempuan	Marketing Finance	4 Tahun
11	Kurniawati H	Perempuan	Marketing Funding	3 Tahun
12	Hanif Suryawan	Laki laki	Staf Fundrising	1 Tahun
13	Abdul Ngazis	Laki-laki	Marketing Finance	4 Tahun
14	Sulistyo	Laki-laki	Security	4 Tahun
15	Lukman bahrodin	Laki laki	Staff Audit Internal	3 Tahun
16	Joko	Laki-laki	Security	6 Bulan
17	M Nur Cahyo	Laki-Laki	Staff Akuntansi	2 Tahun
18	Ahmad	Laki-laki	Security	12 Tahun
19	Aris	Perempuan	Customer Service	4 Tahun
20	Iwan Janu K	laki-laki	Staf Audit Internal	7 Tahun
21	Satrio	Laki-laki	Marketing Funding	2 Tahun
22	Andik Sugiono	Laki-laki	Marketing Finance	8 Tahun
23	Tulastika	Perempuan	Marketing Funding	4 Tahun
24	Rieke	Laki-laki	staf Fundrising	1 Tahun
25	Anggi Ridhlo F	Laki-laki	Marketing Finance	7 Tahun
26	Siti solikhah	Perempuan	Marketing Finance	4 Tahun
27	Etik Dwi Ratna	Perempuan	Teller	15 Bulan
28	Dewi Margi	Perempuan	Marketing Funding	8 Tahun
29	Martha	Perempuan	Marketing Funding	10 Tahun
30	Gareng	Laki-laki	Security	4 Tahun
31	Habib Husain	Laki-laki	Marketing Funding	5 Tahun
32	Tantri Aulia	Perempuan	Marketing Funding	6 Tahun
33	Dul	Laki-Laki	Marketing Funding	4 Tahun
34	Khairunnisa	Perempuan	Marketing Funding	4 Tahun
35	Dwi	Laki-laki	Marketing Finance	10 Tahun
36	Erika Putri	Perempuan	Staf Administrasi	2 Tahun

Variabel X2 Komitmen Afektif

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

Variabel X3 *Person-Organization Fit*

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
1	3	3	4	3	13
2	5	5	4	4	18
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	2	1	2	2	7
6	4	4	4	3	15
7	4	4	4	4	16
8	4	4	3	4	15
9	4	4	4	4	16
10	3	5	5	2	15
11	4	5	4	4	17
12	5	4	3	5	17
13	5	5	5	4	19
14	5	4	3	4	16
15	4	3	3	4	14
16	4	4	4	4	16
17	4	3	4	3	14
18	4	4	3	3	14
19	4	4	4	4	16
20	4	4	5	4	17
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	3	15
23	4	4	4	4	16
24	5	5	3	5	18
25	4	4	4	4	16
26	4	3	3	4	14
27	3	3	2	3	11
28	4	4	3	4	15
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	5	4	5	18
34	4	4	1	2	11
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16

Variabel Y Kreativitas Karyawan

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	3	4	3	3	4	4	21
2	5	5	4	4	5	4	27
3	4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	3	3	3	4	21
5	2	1	2	3	2	2	12
6	4	4	3	3	3	4	21
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	3	3	3	3	19
9	4	5	5	4	4	4	26
10	5	2	5	4	5	2	23
11	5	3	3	2	2	3	18
12	5	5	5	4	3	5	27
13	5	5	3	4	4	4	25
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	5	4	4	4	4	25
17	3	3	3	3	3	3	18
18	5	5	3	5	5	5	28
19	4	4	4	3	4	4	23
20	4	5	4	4	4	4	25
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	3	4	4	4	23
23	4	4	3	4	4	3	22
24	3	5	5	2	5	5	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	3	3	3	3	19
27	2	4	3	3	4	4	20
28	3	4	4	3	4	4	22
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	4	4	5	4	26
32	4	4	5	5	5	4	27
33	5	5	5	5	5	4	29
34	4	4	4	4	5	5	26
35	4	4	4	4	4	4	24
36	2	3	1	3	3	3	15

Lampiran 5

Hasil Output SPSS

Statistik Deskriptif

Statistics

		Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja
N	Valid	36	36	36
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	52.8	52,8	52,8
	Perempuan	17	47.2	47.2	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Posisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Customer Service	1	2.8	2.8	2.8
	Human Resources	1	2.8	2.8	5.6
	Marketing Finance	6	16.7	16.7	22.2
	Marketing Funding	11	30.6	30.6	52.8
	Security	4	11.1	11.1	63.9
	Staf Administrasi	1	2.8	2.8	66.7
	Staf Akuntansi	3	8.3	8.3	75.0
	Staf Audit Internal	2	5.6	5.6	80.6
	Staf Customer Service	1	2.8	2.8	83.3
	Staf Fundraising	2	5.6	5.6	88.9
	Staf Sekretaris	1	2.8	2.8	91.7
	Teller	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 - 5 Tahun	21	58,3	58,3	58,3
	6 Bulan - 1 Tahun	5	13,9	13,9	73,0
	6- 10 Tahun	8	22,2	22,2	94,6
	Lebih dari 10 Tahun	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Hasil Validitas dan Realibilitas

Hasil Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Otentik (X1)

Correlations

		X1.Q1	X1.Q2	X1.Q3	X1.Q4	X1.Q5	X1.Q6	X1.Q7	X1.Q8	X1.Q9	X1.To tal
X1.Q 1	Pearson Correlation	1	.723**	.656**	.188	.084	.542**	.292	.758**	.274	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.273	.627	.001	.084	.000	.106	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Q 2	Pearson Correlation	.723**	1	.659**	.189	.013	.369*	.216	.483**	.079	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.270	.939	.027	.206	.003	.645	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Q 3	Pearson Correlation	.656**	.659**	1	.248	-.068	.666**	.358*	.649**	.408*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.144	.694	.000	.032	.000	.014	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Q 4	Pearson Correlation	.188	.189	.248	1	.369*	.295	.298	.211	.306	.507**
	Sig. (2-tailed)	.273	.270	.144		.027	.080	.077	.217	.070	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Q 5	Pearson Correlation	.084	.013	-.068	.369*	1	.302	.487**	.052	.331*	.466**

	Sig. (2-tailed)	.627	.939	.694	.027		.073	.003	.765	.049	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Q 6	Pearson Correlation	.542**	.369*	.666**	.295	.302	1	.503**	.571**	.386*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.000	.080	.073		.002	.000	.020	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Q 7	Pearson Correlation	.292	.216	.358*	.298	.487**	.503**	1	.347*	.182	.530**
	Sig. (2-tailed)	.084	.206	.032	.077	.003	.002		.038	.288	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Q 8	Pearson Correlation	.758**	.483**	.649**	.211	.052	.571**	.347*	1	.412*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.217	.765	.000	.038		.013	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Q 9	Pearson Correlation	.274	.079	.408*	.306	.331*	.386*	.182	.412*	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.106	.645	.014	.070	.049	.020	.288	.013		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.Total	Pearson Correlation	.654**	.511**	.685**	.507**	.466**	.788**	.530**	.693**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.004	.000	.001	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	10

Hasil Validitas dan Reliabilitas Komitmen Afektif (X2)

Correlations

	X2.Q1	X2.Q2	X2.Q3	X2.Q4	X2.Q5	X2.Q6	X2.Total
X2.Q1 Pearson Correlation	1	.804**	.667**	.882**	.523**	.712**	.896**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.Q2	Pearson Correlation	.804**	1	.708**	.821**	.713**	.788**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.Q3	Pearson Correlation	.667**	.708**	1	.619**	.633**	.415*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.012	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.Q4	Pearson Correlation	.882**	.821**	.619**	1	.523**	.769**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.Q5	Pearson Correlation	.523**	.713**	.633**	.523**	1	.505**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.Q6	Pearson Correlation	.712**	.788**	.415*	.769**	.505**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.002		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.Total	Pearson Correlation	.896**	.944**	.799**	.901**	.760**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	6

Hasil Validitas dan Reliabilitas *Person-Organization Fit* (X3)

		Correlations				
		X3.Q1	X3.Q2	X3.Q3	X3.Q4	X3.Total
X3.Q1	Pearson Correlation	1	.669**	.236	.693**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.166	.000	.000
	N	36	36	36	36	36
X3.Q2	Pearson Correlation	.669**	1	.504**	.475**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.003	.000
	N	36	36	36	36	36
X3.Q3	Pearson Correlation	.236	.504**	1	.332*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.166	.002		.048	.000
	N	36	36	36	36	36
X3.Q4	Pearson Correlation	.693**	.475**	.332*	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.048		.000
	N	36	36	36	36	36
X3.Total	Pearson Correlation	.794**	.845**	.703**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	4

Hasil Validitas dan Reliabilitas Kreativitas Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y.Q1	Y.Q2	Y.Q3	Y.Q4	Y.Q5	Y.Q6	Y.Total
Y.Q1	Pearson Correlation	1	.442**	.532**	.548**	.385*	.338*	.696**
	Sig. (2-tailed)		.007	.001	.001	.020	.044	.000

	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.Q2	Pearson Correlation	.442**	1	.514**	.462**	.577**	.821**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.005	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.Q3	Pearson Correlation	.532**	.514**	1	.526**	.651**	.508**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.001	.000	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.Q4	Pearson Correlation	.548**	.462**	.526**	1	.651**	.418*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.001		.000	.011	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.Q5	Pearson Correlation	.385*	.577**	.651**	.651**	1	.560**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.Q6	Pearson Correlation	.338*	.821**	.508**	.418*	.560**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.002	.011	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.Tota	Pearson Correlation	.696**	.815**	.809**	.765**	.818**	.772**	1
I	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	7

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24333050
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.079
	Positive	.067
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.022	4.775		1.261	.216		
	Kepemimpinan Otentik	.096	.180	.105	.530	.600	.514	1.944
	Komitmen Afektif	.367	.211	.383	1.743	.091	.415	2.413
	Person-organization Fit	.298	.406	.172	.733	.469	.365	2.738

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.267	2.984		.090	.929		
	Kepemimpinan Otentik	.096	.113	.202	.855	.399	.514	1.944
	Komitmen Afektif	.162	.132	.323	1.228	.228	.415	2.413
	PO Fit	-.351	.254	-.388	-1.384	.176	.365	2.738

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.300	3.392

a. Predictors: (Constant), Person-organization Fit, Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.717	3	68.906	5.989	.002 ^b
	Residual	368.172	32	11.505		
	Total	574.889	35			

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Person-organization Fit, Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

1	(Constant)	6.022	4.775		1.261	.216		
	Kepemimpinan Otentik	.096	.180	.105	.530	.600	.514	1.944
	Komitmen Afektif	.367	.211	.383	1.743	.091	.415	2.413
	Person-organization Fit	.298	.406	.172	.733	.469	.365	2.738

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Hasil Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.022	4.775		1.261	.216
	Kepemimpinan Otentik	.096	.180	.105	.530	.600
	Komitmen Afektif	.367	.211	.383	1.743	.091
	Person-organization Fit	.298	.406	.172	.733	.469

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan



Koperasi Simpan Pinjam dan Pembinaan Syariah

BMT TUMANG



No. : 172.b/BMT-T/DO/08/2022
Perihal : Keterangan

Kepada Yth.:
Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
UIN Raden Mas Said Surakarta
di –
TEMPAT

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera teriring segenap do'a, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah, serta taufiq-Nya kepada kita semua.

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Agung Gunawan
NIM : 185211126
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

Telah selesai melaksanakan penelitian di Kantor KSPPS BMT TUMANG untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif, dan Person Organization Fit Terhadap Kreativitas Karyawan."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Billahit taufiq wal hidayah,
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Boyolali, 10 Agustus 2022

**DIREKSI KSPPS BMT TUMANG
DIREKTUR OPERASIONAL**

BMT TUMANG
KODE.11.15011999

HARIS DARMAWAN, S.E

Lampiran 7

Hasil Cek Plagiasi Turnitin

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KOMITMEN AFEKTIF, DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

25%	25%	11%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	11%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
3	bmt-tumang.blogspot.com Internet Source	1%
4	www.bmttumang.com Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia Student Paper	1%
8	core.ac.uk Internet Source	<1%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP (CV)

DATA PRIBADI

Nama	: Agung Gunawan
Tempat, Tanggal Lahir	: Tasikmalaya, 24 Oktober 1999
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat KTP	: Kp. Cikatomas RT/RW 002/008, Ds. Cogreg, Kec. Cikatomas, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46193
Alamat Domisli	: Jl. Gang Wibisana Dsn.III RT.02 RW.01 Pucangan, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah 56178
No HP/Email	: 085220320696 / kangawan.165@gmail.com



LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2004 – 2006	: RA Ibnu Hambal Cikatomas
2006 – 2012	: SD Negeri Sukasari Cikatomas
2012 – 2015	: MTs Negeri 6 Tasikmalaya
2015 – 2018	: MAS Serba Bakti Suryalaya
2018 – Sekarang	: UIN Raden Mas Said Surakarta

LATAR BELAKANG ORGANISASI

2013 – 2014	: Wakil Ketua MPK MTs Negeri Cikatomas
2015 – 2016	: Ketua Pramuka Putra MAS Serba Bakti
2016 – 2017	: Ketua MPK MAS Serba Bakti
2019	: DEMA FEBI IAIN Surakarta (Staf Kajian dan Aksi Strategis)
	FRESH FEBI IAIN Surakarta (Staf Tarbiyah)

- 2020 : PAKKIS FEBI IAIN Surakarta (Staf Media
dan Informasi)
FRESH FEBI IAIN Surakarta (Staf Sharia Economic Education)
- 2021 : FRESH FEBI UIN Raden Mas Said Surakarta (Kepala Divisi SEE)