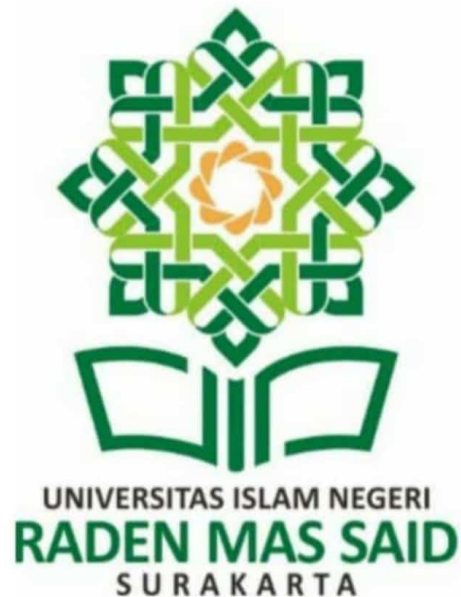


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI
KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN:
MEDIASI KREATIFITAS KAYAWAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

TITIK PRATIWI

18.52.11.247

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI
KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN:
MEDIASI KREATIFITAS KARYAWAN

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 :

TITIK PRATIWI

18.52.11.247

Surakarta, 21 Oktober 2022

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, M.M
NIP. 19790406 201403 1

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TITIK PRATIWI
Nim : 185211247
Prodi : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN : MEDIASI KREATIFITAS KARYAWAN".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah di teliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari di temui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini di buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 21 Oktober 2022



Titik Pratiwi

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TITIK PRATIWI
Nim : 185211247
Prodi : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN : MEDIASI KREATIFITAS KARYAWAN"

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden yaitu karyawan PT Mandiri Jaya Propertyndo. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini di buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 21 Oktober 2022



Titik Pratiwi

Drh. Ika Yoga, M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr. Titik Pratiwi

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan skripsi saudara Titik Pratiwi NIM : 18.52.11.247 yang berjudul :


“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN : MEDIASI KREATIFITAS KARYAWAN”.

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu terdekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 21 Oktober 2022
Dosen Pembimbing Skripsi


Drh. Ika Yoga, M.M
NIP. 19790406 201403 1

PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: MEDIASI KREATIFITAS KARYAWAN

Oleh:

TITIK PRATIWI
NIM. 18.52.11.247

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin tanggal 07 November 2022 M / 12 Rabiul Akhir 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

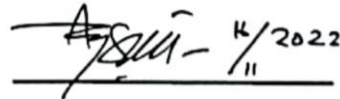
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Fitri Wulandari, SE, M.Si
NIP. 19721109 199903 2 002



Penguji II
H. Khairul Imam, S. H. I., M.S.I
NIP. 198211202 201403 1 001



Penguji III
Dr. Amri Syarif Hidayat, M.Si
NIP. 19750126 200912 1 001



Mengetahui,

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




M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 197304 200112 1 004

MOTTO

“Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”
(QS. Al-insyirah : 5)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kemampuannya”
(QS. Al-baqarah : 286)

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sebelum mereka
mengubah keadaan diri mereka sendiri”
(QS. Ar-Ra’d : 11)

“Tidakkah kau tahu bahwa singa ditakuti karena ia pendiam, sedangkan anjing
dijadikan mainan meski ia menggonggong”
(Imam Syafi’i)

“Jangan bandingkan hidupmu dengan hidup orang lain. Tidak ada perbandingan
antara matahari dan bulan, mereka bersinar saat waktunya tiba”

“Perlakukan orang tuamu seperti raja, maka rezekimu akan seperti raja”

“Usaha tidak akan menghianati hasil”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan karya ini. Karya sederhana ini dipersembahkan dengan cinta dan doa untuk:

1. Kedua orangtuaku tersayang Bapak Sudarmin dan Ibu Suminem yang telah bersabar dan ikhlas memberikan dukungan moril maupun materiil serta doa yang tak terhingga kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Seluruh keluarga besarku yang telah memberikan semangat, dukungan, doa – doa dan kasih sayang yang tulus.
3. Kelas MBS G angkatan 2018 yang sekarang telah menemani perjalanan panjang baik suka dan duka, yang banyak memberikan saran, dukungan, motivasi, dan berbagai kenangan yang tak terlupakan selama perkuliahan.
4. Sahabat – sahabatku yang tidak bisa kusebut satu persatu yang selalu memberikan doa, semangat dan menguatkan dalam pengerjaan skripsi.
5. Bapak Drh. Ika Yoga, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan saran dengan sangat baik.
6. Almamater tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah menjadi tempatku menimba ilmu dengan berbagai pengalaman dan kenangan didalamnya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN : MEDIASI KREATIFITAS KARYAWAN”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak 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. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

4. Drh. Ika Yoga, M.M. selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Tim Penguji Skripsi yang telah menguji dan memberikan banyak masukan.
7. Ayah, Ibu dan adik – adikku, terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dengan tulus tanpa putus
8. Teman – teman Manajemen bisnis syariah G angkatan 2018 serta sahabat – sahabatku Firda, Vina, Azza, Tazkiya, Nur, dan Ifah. Terimakasih atas canda tawa, kenangan, motivasi, serta semangat yang diberikan dengan tulus.
9. Seluruh karyawan PT Mandiri Jaya Propertyndo yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner dan juga bekerja sama demi kelancaran penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada orang – orang yang menyakiti, tanpa mereka mungkin penulis tidak akan menjadi orang yang sekuat ini.
11. *Last but not least, i wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me never quiting for just being me at all time.*

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin. Semoga semua pihak yang terkait dalam penyusunan

skripsi dan dalam proses sidang sampai penulis memperoleh gelarnya senantiasanya dalam lindungan Allah SWT.

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, 21 Oktober 2022

Titik Pratiwi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of visionary leadership style and work motivation in improving employee performance with employee activity as a mediating variable at PT Mandiri Jaya Propertyndo, the research method used was quantitative method with purposive sampling technique.

Sources of research data used are primary data and secondary data. This study was analyzed using SPSS 23 software with a sample of 86 respondents. The method of data collection is through the distribution of questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression and path analysis.

The results of this study indicate that the visionary leadership style and work motivation affect employee performance through employee creativity. And there is a direct influence of visionary leadership style and work motivation on employee performance. So it can be concluded that the better the visionary leadership style of a leader and the more frequent work motivation given to employees, the creativity of employees will also increase so that they can produce good performance from these employees.

Keywords: Visionary leadership style, work motivation, employee creativity, employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan kreatifitas karyawan sebagai variabel mediasi pada PT Mandiri Jaya Propertyndo, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*.

Sumber data penelitian yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan bantuan software SPSS 23 dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 86 responden. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan regresi linear berganda dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kreatifitas karyawan. Serta terdapat pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan visioner dari suatu pimpinan dan semakin sering motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkat pula kreatifitas karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan tersebut.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan visioner, motivasi kerja, kreatifitas karyawan, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Kajian Teori.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	27
2.3 Kerangka Berpikir	31
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Waktu dan wilayah penelitian	37

3.2	Jenis Penelitian.....	37
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4	Jenis Data dan Sumber Data.....	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.6	Variabel Penelitian	41
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	42
3.8	Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Gambaran Umum Penelitian	53
4.2	Karakteristik Responden	54
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data	57
4.4	Hasil Analisis Data	88
BAB V PENUTUP.....		94
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Keterbatasan Penelitian	95
5.3	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		97
LAMPIRAN.....		103

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Jurnal Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4. 1 Jenis kelamin.....	54
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	55
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Persamaan 3	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 3	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 3.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Persamaan 1	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Persamaan 2	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Persamaan 3	69
Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik (F) Persamaan 1	70
Tabel 4.20 Hasil Uji Statistik (F) Persamaan 2.....	71
Tabel 4.21 Hasil Uji Statistik (F) Persamaan 3.....	72
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Model 1	73
Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Model 2	73
Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Model 3	74
Tabel 4.25 Hasil Uji T Persamaan 1	75
Tabel 4.26 Hasil Uji t Persamaan 2.....	76
Tabel 4.27 Hasil Uji t Persamaan 3.....	76
Tabel 4.28 Hasil Analisis Jalur Persamaan 1	77

Tabel 4.29 Hasil Analisis Jalur Persamaan 2	80
Tabel 4.30 Hasil Analisis Jalur Persamaan 3	82
Tabel 4.31 Klasifikasi Hasil Analisis Jalur	87
Tabel 4.32 Klasifikasi Hasil Uji Sobel.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	31
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur Persamaan 1	79
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur Persamaan 2	81
Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur Persamaan 3	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	104
Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian	107
Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 4 Hasil Uji Deskriptif Penelitian	120
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	122
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	126
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan 1	127
Lampiran 8 Hasil Uji Ketetapan Model Persamaan 1	131
Lampiran 9 Hasil Uji Plagiasi	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja perusahaan yang semakin membaik menandakan adanya peningkatan suatu keberhasilan dari sebuah perusahaan, beberapa indikator tersebut diantaranya pencapaian target perusahaan maupun kinerja perusahaan (Putra *et al.*, 2019). Keberhasilan dari suatu perusahaan dapat dilakukan dengan mempertahankan eksistensinya di suatu pasar, hal tersebut dimulai dari peningkatan kapasitas daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Rakata *et al.*, 2022).

Pada masa ketatnya persaingan atau kompetisi antar perusahaan, kinerja pesat seluruh karyawan diperlukan oleh sebuah perusahaan. Perusahaan dapat bertahan dengan kompetisi yang ada melalui pengembangan SDM yang terus dilakukan (Sahetapy *et al.*, 2018). Hal ini menjadi penting karena kelangsungan hidup suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja suatu karyawan (Dani & Munajah, 2021).

Stainer (2006) berpendapat bahwa kompetisi yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan merupakan definisi dari kinerja. Lebas (1995) juga mendefinisikan bahwa kinerja merupakan potensi gambaran suatu keberhasilan tindakan untuk mencapai target dimasa depan. Sebuah kinerja sumber daya manusia pada perusahaan saat ini berfungsi sebagai liabilitas atau kewajiban dan aset perusahaan (AR & Isman, 2018). Sebuah kemampuan menggunakan kerangka kerja, metode pengukuran kinerja dalam konteks pengelolaan strategi,

sistem, dan proses dalam mencapai keunggulan kompetitif merupakan indikasi suatu perusahaan dengan kinerja baik. (Spitzer, 2007).

Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor penilaian dari kinerja karyawan (AR & Isman, 2018), ditambah pula dengan kreatifitas dan perilaku inovatif (Astuti, Sitawati, & Tukijan, 2019). Adanya kepemimpinan yang baik disuatu perusahaan maka akan menciptakan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya merupakan indikasi adanya kepemimpinan yang baik di suatu perusahaan sehingga dapat diciptakan suatu produk atau layanan jasa yang sesuai dengan keinginan konsumen (Dani & Munajah, 2021).

Perusahaan yang dapat memproduksi produk dengan banyak manfaat, memiliki karyawan yang baik dan ramah konsumen cenderung akan memiliki konsumen dengan sikap loyalitas tinggi (Dani & Munajah, 2021), selain itu perusahaan dengan tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility*) tinggi yang dianggap mampu meningkatkan sumber daya manusia dan menjaga sumber daya alam sekitarnya dapat membuat konsumen lebih bersikap loyal (Pariesti *et al.*, 2022). Penerapan kebijakan selain tanggung jawab sosial, dapat membuat perusahaan memiliki fleksibilitas dan peluang yang lebih besar untuk menangani masalah sosial atau masalah produk dan layanan masyarakat yang kreatif.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kriteria perusahaan diperlukan untuk menangani berbagai masalah dalam perusahaan serta demi terwujudnya sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi beserta produk atau layanan yang sesuai dengan kemauan konsumen perusahaan tersebut (Putra, Wijayanti, & Surjanti, 2019). Pemimpin diharap dapat senantiasa melakukan tugas dan

tanggung jawabnya terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Tanggung jawab tersebut diantaranya adalah mengarahkan dan mengkoordinasikan aktivitas yang ada dalam suatu organisasi (Sukriadi, 2018).

Menurut Al Khajeh (2018) kesuksesan dan kegagalan dalam suatu organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin. Dalam keadaan yang berbeda peran seorang pemimpin diperlukan, yaitu terkait pengelolaan diri sendiri dan orang lain. Setiap pemimpin pasti mempunyai gaya tersendiri dalam mengendalikan organisasi yang dipimpinnya. Menurut Min-Hsuan Tu *et al.*, (2018) Salah satu bentuk kepemimpinan yaitu yaitu gaya kepemimpinan visioner menunjukkan bahwa salah satu bentuk kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja hal ini disebabkan seorang pemimpin memiliki fungsi lain yaitu sebagai panutan dalam capaian kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan visioner biasa didefinisikan sebagai pemberi makna dan tujuan untuk pekerjaan organisasi sebagai kemampuan untuk membuat dan mengartikulasikan visi yang jelas. Visi pribadi seorang pemimpin visioner dikembangkan kemudian digabungkan menjadi visi bersama dengan rekan kerja dalam organisasi. Seorang pemimpin hendaknya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Terutama pada kepemimpinan visioner yang mengharuskan pemimpin untuk menampilkan kepercayaan diri, perilaku kekuatan pro – sosial, dan kemampuan organisasi yang diperlukan bagi pengikut itu sendiri (Taylor, Cornelius, & Colvin, 2014).

Kinerja pada karyawan dapat signifikan meningkat ketika pemimpin dapat memimpin suatu organisasi dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

budaya organisasi tersebut (Putra *et al.*, 2019). Kinerja karyawan dapat meningkat pula ketika kreatifitas yang dimiliki karyawan dapat didukung dan dimotivasi oleh pemimpinnya (Astuti *et al.*, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Beheshtifar & Zare (2013) menyatakan jika kreatifitas dipandang sebagai sesuatu yang dilakukan otak secara alami. Peningkatan kualitas suatu organisasi yang memiliki dampak terhadap daya saing yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan berupa tingkat kreatifitas yang tinggi (Astuti *et al.*, 2019).

Menurut Zhou *et al.*, (2018) kreatifitas karyawan merupakan dasar dari kreatifitas organisasi, kompetensi inti organisasi, dan keunggulan kompetitif. Sehingga para pemimpin mulai mencari berbagai cara untuk menumbuhkan kreativitas karyawan. Gong *et al.*, (2009) berpendapat bahwa ketika telah ditunjukkan kreativitas karyawan di tempat kerja, berarti mereka telah menghasilkan tanggapan baru dalam penyelesaian tugasnya, tanggapan memiliki arti sebagai rancangan proses maupun penyempurnaan prosedur yang lebih efisien dan efektif, karyawan tersebut dapat mengidentifikasi produk atau layanan yang dibutuhkan oleh pelanggan. Dengan kata lain, karyawan lainnya akan mengembangkan ide-ide yang sudah ada.

Untuk mengembangkan ide-ide, kemampuan dan kreatifitas yang dimiliki karyawannya maka seorang pemimpin haruslah dapat memberikan motivasi agar kinerja para karyawannya lebih meningkat Astuti *et al.*, (2019). Selain itu, seorang pemimpin hendaknya juga melakukan evaluasi kepada karyawannya, sehingga adanya evaluasi tersebut akan menemukan celah kekurangan pada setiap

karyawan sehingga pemimpin dapat memberikan motivasi yang positif dan membangun (Hirst, Dick, & Knippenberg, 2009).

Salah satu metode yang digunakan karyawan agar lebih memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil yaitu dengan motivasi (Pariesti *et al.*, 2022). Motivasi dari seorang pimpinan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh kinerja yang baik pula pada karyawannya agar dapat terwujud suatu organisasi dan tanggung jawab yang sudah ditentukan organisasi (Handayani *et al.*, 2019).

Ada banyak faktor yang harus ditingkatkan terhadap sumber daya manusia, oleh karena itu pada penelitian ini difokuskan untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kreatifitas karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Cheema *et al.*, (2015) mengenai kepemimpinan visioner yang berdampak positif pada kinerja organisasi. Hal tersebut karena karyawan memahami dengan jelas tujuan jangka panjang organisasi melalui visi dan bekerja ke arahnya, oleh karena itu mereka mengikuti tanggung jawab untuk mengubah visi menjadi kenyataan.

Selama ini penelitian mengenai kreatifitas karyawan lebih ditinjau dari kepemimpinan transformasional. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Shafy *et al.*, (2020) menyatakan bahwa untuk meraih pencapaian solusi inovatif, maka pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk mulai menciptakan pemikiran baru. Karakteristik dari pemimpin transformasional tersebut dapat membantu karyawan untuk tampil dan berfikir secara kreatif. Sehingga kreatifitas

karyawan akan terdorong untuk mengubah ide menjadi produk yang memiliki nilai jual karena timbulnya motivasi kerja.

Kepemimpinan visioner digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat tumbuh dan memiliki pencapaian kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi apa yang mereka harapkan sebelumnya. Kepemimpinan visioner berperan untuk meningkatkan kinerja melalui pembangkitan semangat dan motivasi kerja yang cepat dan semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan melalui kreatifitas (Andriani *et al.*, 2018).

Beberapa penelitian yang mengungkapkan hasil yang sama dengan Cheema *et al.*, (2015) adalah hasil penelitian dari Stam *et al.*, (2010), Saba *et al.*, (2016) dan Zhou *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner dan kreatifitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan visioner dan kreatifitas karyawan yang diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Kemudian ada pula penelitian yang dilakukan oleh (Sanny *et al.*, 2013) dan (Wahyudi, 2021) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan. Hal tersebut mengungkapkan bahwa semakin sering motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkat pula kreatifitas karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain itu, kinerja karyawan dapat meningkat secara positif dan signifikan pula ketika dipengaruhi oleh motivasi kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rakata *et al.*, 2022), (Pariesti *et al.*, 2022) dan (Sahetapy *et al.*, 2018). Hal tersebut mengungkapkan bahwa semakin sering karyawan diberikan motivasi kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dari suatu perusahaan tersebut.

PT. Mandiri Jaya Propertyndo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *developer* dan *general contractor* yang beralamat di Dusun III Rt 004 / Rw 02 Randusari, Teras, Boyolali. PT. Mandiri Jaya Propertyndo sudah berhasil membuka beberapa proyek yang sebagian besar proyeknya berada di wilayah Boyolali dan juga sudah melakukan ekspansi ke berbagai wilayah di Jawa Tengah dengan berbagai macam sub bidang.

Hal ini dikarenakan pola kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh pemimpin dari PT Mandiri Jaya Propertyndo melalui adanya visi misi yang terencana secara matang demi menjaga kepuasan dari konsumen. Maka dari itu kinerja dari karyawan PT. Mandiri Jaya Propertyndo dituntut untuk selalu profesional guna memperoleh kepercayaan dari konsumen sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu keunggulan dari perusahaan ini adalah penjualan *property* khususnya rumah dengan sistem pesan bangun. Proyek yang dibuka dari perusahaan ini masih berwujud tanah kosong dan baru dibangun ketika sudah dilakukan transaksi dengan pembeli. Pembeli bebas menentukan desain rumah yang diinginkan tanpa adanya penambahan biaya. Hal inilah yang

menyebabkan kinerja dan kreativitas dari karyawan tersebut membutuhkan perhatian lebih untuk memenuhi keinginan dari konsumen sehingga konsumen puas dan dapat menarik pembeli yang lain.

Berdasarkan data yang didapatkan melalui wawancara dengan manajer proyek dari PT. Mandiri Jaya Propertyindo, akhir – akhir ini terjadi penurunan kinerja karyawan, yang awalnya target pembangunan 1 unit rumah dapat selesai dikerjakan dalam kurun waktu 3 bulan, kini membutuhkan waktu sekitar 5 bulan baru bisa diselesaikan pembangunannya. Hal tersebut tentu akan sangat berpengaruh terhadap kepercayaan dan kepuasan konsumen, karena waktu pembangunan molor melebihi batas waktu yang dijanjikan.

Di sisi lain PT. Mandiri Jaya Propertyindo memiliki pesaing pada bidang yang sama seperti PT. Maritza, PT. Bumi Teras Asri, Gupitsari Regency dan Perum Bhineka Karya. Dengan adanya penurunan kinerja tersebut membuat manajerial mengalami kekhawatiran adanya penurunan perolehan customer bahkan pemindahan customer. Dari penurunan kinerja karyawan tersebut menjadi bahan evaluasi manajerial pada PT. Mandiri Jaya Propertyindo hal apa yang menyebabkan masalah tersebut dapat terjadi. Mengingat para pesaing memiliki keunggulan bersaing yang berbeda-beda mulai dari strategi pemasaran yang dilakukan dengan berbagai sosial media, adanya promo besar-besaran dan sistem transaksi yang terbilang cukup mudah dalam pembelian unit rumah.

Dari para pesaingnya PT. Mandiri Jaya Propertyindo juga memiliki keunggulan bersaing sehingga tidak kalah jauh dalam hal perolehan customer, keunggulannya seperti *staff marketing* melakukan promosi pada beberapa *event*

online dengan menawarkan promo dan hadiah pembelian unit, sistem pembelian unit yang terbilang tidak rumit dan dibebaskannya memilih bahan bangunan dan desain perumahan. Akan tetapi dengan adanya strategi konsumen bebas *request* bangunan tersebut menjadi salah satu penghambat bagi pekerja tidak dapat mencapai targetnya.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan adanya penurunan kinerja salah satunya karena terdapatnya kendala yang dihadapi karyawan dalam penyelesaian proyek bangunan. Meskipun sudah dilakukan *briefing* atau pengarahan terlebih dahulu sebelum mengerjakan proyek, mereka terkadang mengalami kesulitan untuk memahami model rumah yang diinginkan oleh pembeli karena merasa kurang familiar di mata mereka. Terkadang juga ada penambahan atau perubahan model ditengah berjalannya pembangunan. Ketika terjadi hal – hal tersebut karyawan membutuhkan dorongan berupa motivasi dan pengarahan lebih ekstra untuk bisa menyelesaikan proyek tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fakta Empiris diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kreatifitas karyawan sebagai variabel mediasi. Peneliti tertarik untuk meneliti apakah pada perusahaan PT. Mandiri Jaya Propertyndo pemimpinnya dapat memimpin para karyawannya dan memberikan motivasi pada karyawan lapangan. Selain itu, apakah karyawannya memiliki tingkat kompetensi atau kreativitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Atas dasar latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Mediasi Kreatifitas Karyawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Persaingan bisnis *property* yang semakin ketat antar perusahaan mendorong para pemimpin perusahaan untuk terus melakukan ekspansi dan juga inovasi supaya tetap eksis di pasaran.
2. Dengan adanya keunggulan perusahaan berupa bebas desain rumah sesuai keinginan pembeli justru menjadi kendala bagi karyawan lapangan.
3. Pemilihan desain rumah yang kurang familiar dimata karyawan lapangan menjadi penghambat dalam penyelesaian proyek yang sedang dilakukan.
4. Adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 1.1

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Mediasi Kreatifitas Karyawan

Research Gap	Hasil	Peneliti
Gaya kepemimpinan visioner terhadap kreatifitas karyawan	Berpengaruh signifikan	(Sambung, 2020) (Carmeli, Palmon, & Ziv, 2010) (Amabile, Schatzel, Moneta, & Kramer, 2004)
Motivasi kerja terhadap kreatifitas karyawan	Berpengaruh signifikan	(Mukhtar, 2020) (Wardi, 2013)
Gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh Signifikan	(Stam, Knippenberg, & Wisse, 2010) (Saba, Tabish, & Khan,

		2016) (Zhou, Shuming, Tian, Zhang, & Chen, 2018)
	Tidak berpengaruh signifikan	(Al Khajeh, 2018)
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh signifikan	(Sahetapy, Marihi, Bauw, & Sawir, 2018) (Pariesti, Christa, & Meitiana, 2022)
	Tidak berpengaruh signifikan	(AR & Isman, 2018) (Abdullah, 2018) (Olafsen, Deci, & Halvari, 2018)
Kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh signifikan	(Gong, Huang, & Farh, 2009) (Coelho, Augusto, & lages, 2011)

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah ditunjukkan, maka batasan masalah yang diambil penulis agar fokus pada pembahasan dan tidak melebar adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *developer* dan *general contractor* yang bernama PT Mandiri Jaya Propertyndo.
2. Objek penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan PT Mandiri Jaya Propertyndo.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada permasalahan mengenai pemimpin visioner, motivasi kerja dan kreatifitas karyawan, dimana untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti

membatasi penelitian dari segi gaya kepemimpinan visioner, motivasi kerja, dan kreatifitas karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan menjadi fokus penelitian. Rumusan masalah tersebut antara lain :

1. Apakah gaya kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan?
3. Apakah kreatifitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kreatifitas karyawan sebagai variabel mediasi memberikan pengaruh antara gaya kepemimpinan visioner dan kinerja karyawan?
7. Apakah kreatifitas karyawan sebagai variabel mediasi memberikan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan

2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan
3. Untuk menganalisis apakah kreatifitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis apakah kreatifitas karyawan sebagai variabel mediasi memberikan pengaruh antara gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan
7. Untuk menganalisis apakah kreatifitas karyawan sebagai variabel mediasi memberikan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui serangkaian penelitian yang dilakukan, diharapkan akan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Praktisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan, dan sebagai dasar pebandingan sejauh mana teori – teori yang diperoleh selama kuliah dengan kejadian dilapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para mahasiswa yang notabeneanya sebagai calon pemimpin atau karyawan.

Sebagai sumber referensi pemilik kepentingan demi meraih keberhasilan maupun kemajuan organisasi yang dipimpin. Selain itu hasil penelitian juga bisa dijadikan titik pertimbangan positif bagi manajer untuk mempekerjakan karyawan sesuai dengan kapasitasnya.

2. Manfaat Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan angkaian gambar dan bukti empiris mengenai topik yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan visioner, motivasi kerja, kreatifitas karyawan dan kinerja karyawan. Selain itu bisa untuk menambah penerbitan jurnal secara berkala dan dapat membantu akademik dalam pengajuan akreditasi perguruan tinggi, program studi dan jurnal ilmiah.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistem penulisan yang digunakan dalam penyelesaian penelitian ini dibedakan menjadi lima bab, Sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, indentifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan untuk membahas masalah yang diangkat dalam penelitian ini, landasan teori terdiri dari kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang meliputi waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi dan sample penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data dan jawaban atas pertanyaan – pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian serta berisi tentang saran yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan juga penelitian lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Dalam kajian teori ini peneliti akan membahas mengenai kinerja karyawan, gaya kepemimpinan visioner, motivasi kerja dan kreatifitas karyawan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Gunawan *et al.*, (2020) mendefinisikan hasil sebuah pekerjaan yang selesai, baik dari total keseluruhan maupun tingkat keberhasilan yang didapat oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan disebut kinerja. Kinerja dari pegawai individu atau kelompok mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Stainer (2006) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Lebas (1995) potensi kinerja dapat digambarkan sebagai suatu hasil dari pelaksanaan tindakan di masa depan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Pambreni *et al.*, (2019) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh tim dan organisasi. Berdasarkan sejumlah definisi di atas, maka definisi kinerja yaitu sebagai kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Perusahaan dengan kinerja baik ditandai dengan kemampuan menggunakan kerangka kerja, metode pengukuran kinerja dalam konteks pengelolaan strategi, sistem, dan proses dalam mencapai keunggulan kompetitif (Spitzer, 2007). Ittner *et al.* (2003) menyatakan pengukuran kinerja dapat diidentifikasi melalui strategi dan proses manajemen yang terkoordinasi seperti penetapan tujuan dengan melibatkan karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan beberapa pilihan untuk

memecahkan permasalahan yang dihadapi, memberikan tanggung jawab terhadap sosial dan lingkungan sekitar serta adanya evaluasi kinerja.

Dalam suatu perusahaan besar tentunya memiliki berbagai jenis divisi pekerjaan dengan berbagai bagian didalamnya, setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan pokok fungsi yang berbeda sesuai perannya. (Sahetapy *et al.*, 2018). Untuk melihat kesesuaian antara standar kinerja dengan tugas maupun fungsi sebagai karyawan maka perlu diadakan dan dilaksanakan suatu evaluasi kinerja sehingga dapat diperoleh suatu hasil kesesuaian antara perilaku dan sifat individu yang sesuai dengan tanggung jawab perusahaan (Putra, Wijayanti, & Surjanti, 2019).

Konsep dari kinerja karyawan menurut teori yang dikembangkan oleh Bernadin & Russel dalam Gunawan *et al.*, (2020) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kinerja karyawan bisa diukur dengan hasil dari tugas yang diberikan kepada karyawan, apabila hasilnya baik atau nyaris sempurna berarti kinerja karyawan tersebut baik, sebaliknya apabila hasil dari tugas tersebut terdapat banyak kesalahan, maka perlu dilakukan evaluasi lagi untuk tugas selanjutnya. Indikator kualitas ini sangat penting karena memberi pengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas dapat diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan tersebut. Jumlah tersebut dapat dinilai

berdasarkan perencanaan target ketika awal menerima pekerjaan. Semakin banyak kuantitas pekerjaan yang dihasilkan maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan hal yang sangat krusial dalam suatu pekerjaan, karena hal tersebut berkaitan dengan target yang telah ditentukan perusahaan dan seberapa banyak jumlah yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan.

4. Efektifitas

Apabila karyawan efektif dalam penggunaan sumber daya perusahaan maka hasil dari pekerjaan akan maksimal, sebaliknya apabila karyawan tidak memperhatikan efektivitas dari penggunaan sumber daya yang ada, maka karyawan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan indikator penilaian kinerja yang sangat penting, karena hal tersebut berkaitan dengan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan merupakan proses memberi contoh atau mempengaruhi yang dilakukan dari atasan kepada karyawan dalam tujuan tercapainya suatu target perusahaan. Secara alamiah gaya kepemimpinan adalah melakukan sesuatu dalam tindakan nyata dan benar (AR & Isman, 2018). Kepemimpinan dikatakan pula sebagai serangkaian dari strategi dan perilaku guna mengarahkan individu

dan motivasi diri seseorang yang biasa disebut dengan seni memimpin diri (Mappaenre, 2014)

Kepemimpinan memiliki fungsi penting suatu perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya kepemimpinan maka perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut (Rakata *et al.*, 2022). Dalam setiap organisasi para pemimpin perlu melakukan hal yang terbaik bagi kelangsungan organisasi tersebut sehingga dapat mengembangkan tujuan yang lebih besar dalam upaya memperoleh keberhasilan (Pariesti, Christa, & Meitiana, 2022).

Gaya kepemimpinan pemimpin dalam memimpin suatu organisasi memiliki banyak jenis seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan visioner dan kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transaksional. Tetapi pada umumnya perusahaan lebih cenderung menggunakan kepemimpinan transformasional dan visioner (Dani & Munajah, 2021).

Menurut Taylor *et.al* (2014), pola kepemimpinan transformasional efektif dalam mendukung para pemimpin menciptakan suasana kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu bentuk nyata dari kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan visioner. Taylor *et.al.* (2014), juga mengungkapkan bahwa melalui kepemimpinan visioner maka suatu organisasi perusahaan memiliki kemampuan untuk mengembangkan kapasitas organisasi dalam upaya memenuhi kebutuhan konsumennya. Ini terjadi dengan cara yang kreatif, melalui penyediaan kerangka kerja yang bisa menjadi dasar untuk menetapkan tujuan, menentukan prioritas; menelaraskan struktur, kebijakan, dan keyakinan untuk kemajuan perusahaan.

Prestiadi *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner memiliki kaitan erat terhadap TQM yang didalamnya mengembangkan visi dan misi strategis serta target rencana, implementasi tujuan, dan perbaikan suatu jasa operasional. Tujuan akhir dari penerapan kepemimpinan visioner ini adalah untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Konsep Kepemimpinan visioner di TQM dapat digabungkan untuk membangun visi, misi, dan manajemen mutu yang berorientasi pada manajemen prinsip dalam mencapai kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas secara terus menerus.

Konsep kepemimpinan visioner merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Nanus (1992) yang menegaskan bahwa kepemimpinan visioner bekerja dalam 4 indikator, yaitu :

1. Penentu arah yang mengarahkan perilaku – perilaku bawahan ke arah yang diinginkan

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukriadi, (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin merupakan sebagai seseorang yang bertugas mengarahkan dan mengkoordinasi aktifitas – aktifitas yang ada dalam tugas-tugas kelompok. Seorang pemimpin adalah orang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha kerjasama ke arah pencapaian sasaran tertentu yang telah ditetapkan.

2. Agen perubahan yang merangsang perubahan lingkungan dan kegiatan yang terarah

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah *futuristic thinking* yang artinya pemimpin visioner tidak hanya memikirkan dimana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan dimana posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang. Pemimpin harus mempunyai gambaran yang jelas tentang apa yang hendak dicapai dan kapan hal tersebut akan terwujud yang kemudian disosialisasikan kepada anggota organisasinya untuk direalisasikan (Sanusi, 2009).

3. Juru bicara yang handal

Sukriadi (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa seorang pemimpin visioner harus bisa meyakinkan orang dalam kelompok internal untuk mendapatkan akses dari eksternal perusahaan, sekaligus mensosialisasikan kelebihan perusahaan sehingga dapat berdampak positif pada perusahaan tersebut.

4. Pelatih yang sabar dan menjadi suri tauladan.

Seorang pemimpin visioner harus menjadi pelatih yang sabar dan juga menjadi suri tauladan yang baik sehingga dapat memberi semangat, membantu para bawahan untuk belajar dan tumbuh membangun kepercayaan diri membantu meningkatkan kepercayaan diri, serta membantu dalam peningkatan kemampuan dalam hal pencapaian visi misi secara konstan (Sanusi, 2009).

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif motif yang memiliki arti penggerak di dalam diri suatu individu untuk melakukan berbagai kegiatan dengan tujuan mencapai target yang ditetapkan (Sukriadi, 2018). Sedangkan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri pemimpin yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan hukum yang berlaku dan ketetapan perusahaan sehingga menjadi contoh bagi para bawahannya (Handayani *et al.*, 2019).

Menurut Gunawan *et al.*, (2020) motivasi dapat difungsikan sebagai suatu peran pendorong berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi mengacu pada minat dan kesenangan bagi seseorang dalam melaksanakan aktivitas. Pada umumnya dengan adanya motivasi maka pekerja cenderung tidak memperdulikan dirinya dalam mencapai target dan tujuannya. Motivasi besar membuat individu memiliki kepercayaan diritinggi dalam mencapai visi misi sehingga berpengaruh pada tingginya kinerja individu tersebut dan memberikan kebermanfaatan dalam pencapaian hasil sesuai apa yang diinginkan (Rakata *et al.*, 2022).

Motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Suatu motivasi yang memiliki asal dari dalam diri suatu individu disebut motivasi intrinsik karena memiliki keinginan yang kuat dan tinggi dalam meraih apa yang diinginkan dan ditargetkan. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari terlibat dalam suatu kegiatan demi hasil atau capaian kerja (Dani & Munajah, 2021). Kinerja optimal dapat tercipta dengan adanya motivasi yang

diberikan karena dapat menimbulkan kepercayaan diri individu terhadap kompetensi yang dimiliki (AR & Isman, 2018).

Ada beberapa indikator yang terdapat dalam variabel motivasi kerja menurut teori (Maslow, 2013) yaitu :

1. *Psychological needs*

Merupakan kebutuhan mendasar yang dibutuhkan oleh seorang individu, seperti diantaranya: kebutuhan untuk makan, kebutuhan untuk minum, kebutuhan untuk menghirup udara, dan kebutuhan untuk istirahat yang cukup.

2. *Safety needs*, atau *security needs*

Merupakan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman yang diperlukan seorang individu untuk kebebasan dalam berekspresi, berpendapat, dan mengeluarkan aspirasi.

3. *Affection needs* atau *love needs*

Merupakan suatu kebutuhan yang diperlukan individu untuk merasa kasih sayang sesama manusia dan perasaan untuk dipahami sebagai individu yang berhak mendapat kasih sayang.

4. *Esteem needs*

Merupakan kebutuhan harga diri. Yaitu kebutuhan akan pengakuan atau validasi atas capaian keberhasilan yang didapatkan individu tersebut melalui berbagai proses yang ada.

5. *Self actualization needs*

Merupakan suatu kebutuhan untuk diberikan kesempatan dalam mengaktualisasi diri dengan berbagai pelatihan dan pembelajaran yang bermanfaat dalam hal pengembangan kompetensi atau ketrampilan individu.

2.1.4 Kreatifitas Karyawan

Kreatifitas merupakan sesuatu yang dimiliki seseorang berkaitan dengan kompetensi dalam menciptakan kebaruan atau keunikan dari rasa ketidak tahuan yang dimiliki (Astuti, Sitawati, & Tukijan, 2019). Sedangkan menurut Dani & Munajah (2021) kreatifitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan suatu hal yang baru.

Liang, *et.al* (2018) menyatakan apabila kreatifitas karyawan adalah hal utama yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Perilaku kreatifitas pada karyawan diwujudkan dalam beberapa aspek kinerja seperti karyawan seperti memiliki keberanian untuk mengemukakan ide-ide, mengatasi masalah potensial, dan berinovasi.

Kreatifitas karyawan berkaitan erat dengan sumber daya manusia hal ini terlihat dari praktiknya sebagai salah satu variabel tingkat organisasi perusahaan, beberapa peneliti mengeksplorasi adanya hubungan positif antara sistem sumber daya manusia dengan inovasi organisasi dan kreatifitas karyawan yang berdampak terhadap sistem kerja. Maka untuk mewujudkan kreatifitas karyawan maka perlu adanya peningkatan softskill sumberdaya manusia (Miao & Cao, 2019).

Seorang karyawan juga bisa mempraktikkan kreatifitasnya sehingga bisa menyumbangkan pemahaman bersama tentang kebutuhan pelanggan maupun

pangsa pasar. Kreatifitas merupakan kunci untuk meningkatkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan yang mengacu pada ide baru dan berguna terhadap produk, layanan, proses, dan prosedur dalam organisasi. Berbagai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam juga digunakan dalam meningkatkan kreativitas antar anggota organisasi sehingga tercipta ide baru untuk pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas secara efisien (Cheung & Wong, 2011)

Menurut Amabile *et al.*, (2004) menyatakan bahwa kreatifitas adalah komponen ekstrinsik yang dikandung dalam komponen konseptual. Komponen ekstrinsik dipengaruhi oleh *subsequent interest*, namun juga dipengaruhi berbagai hal yang dapat memberikan peran pada kreatifitas. Suatu keahlian dalam membuat ide terkini serta mengaplikasikannya ketika berada dalam suatu permasalahan merupakan definisi dari kreatifitas.

Farmer *et al.*, (2003) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat 4 indikator dalam kreatifitas karyawan, yaitu:

1. Mencoba ide atau metode baru

Rahayuningsih (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa salah satu aspek kognitif yang diperlukan untuk menghasilkan pemikiran kreatif adalah *synthesis* atau kemampuan mengkombinasikan bagian – bagian ke dalam keseluruhan yang kompak dan logis. Ketertarikan terhadap kegiatan yang bernilai intelektual dan artistik menjadi bagian dari kreatifitas sehingga memunculkan minat untuk mencoba ide ide baru dalam proses pengkombinasian.

2. Mencari ide atau cara baru dalam menyelesaikan masalah

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rahayuningsih (2013) yang berpendapat bahwa kreatifitas merupakan proses kemampuan individu untuk memahami kesenjangan – kesenjangan atau hambatan – hambatan dalam hidupnya, merumuskan hipotesis baru dan mengkomunikasikan hasilnya serta sebisa mungkin memodifikasi dan memodifikasi hipotesis yang telah dirumuskan sehingga dapat mempecepat berkembangnya kreatifitas pada individu.

3. Menghasilkan ide atau terobosan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan

Musrofi (2007) dalam bukunya menyebutkan bahwa ada 5 langkah untuk berkarya yang bersumber pada potensi diri. Langkah tersebut adalah memahami arti penting potensi diri atau bakat, mengenal potensi diri, mengungkapkan ide – ide karya dari potensi diri, membuat prioritas ide karya, merencanakan dan berkarya.

4. Menjadi teladan yang baik dalam hal kreatifitas

Rahayuningsih, (2013) menyatakan bahwa beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menjadi teladan yang baik dalam hal kreatifitas adalah dengan cara mmpertajam fokus, menampung dan mempertimbangkan pendapat yang diajukan oleh anggota organisasi, kemudian direalisasikan pendapat yang dirasa cocok dengan tujuan. Setelah itu dilakukan evaluasi secara berkala. Hal tersebut memberi manfaat untuk mmemotivasi anggota kelompok untuk mengungkapkan gagasan sebanyak banyaknya demi tercapainya tujuan organisasi dalam hal kreatifitas.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang memiliki relevansi terhadap penelitian yang saat ini dilakukan karena dapat menjadi pedoman dalam penulisan berikutnya. Adapun relevansi yang diperoleh dari penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Ringkasan Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Hasil	Implikasi
1	Taylor, Cornelius & Colvin (2014)	Temuan menunjukkan bahwa tindakan pemimpin dapat menghasilkan persepsi positif terhadap karyawan, yang meningkatkan kemungkinan keberhasilan jangka panjang dapat dicapai oleh organisasi	Studi ini difokuskan pada pimpinan eksekutif dan bawahannya, oleh karena itu evaluasi persepsi atasan atau anggota dewan akan berguna.
2	Zhou, Zhao, Tian, Zhang, & Chen (2018)	Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki efek positif yang lebih kuat pada berbagai pengetahuan karyawan di mana ada tujuan pembelajaran yang tinggi orientasi.	Penelitian ini berkontribusi pada penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan kreativitas karyawan, pertama dengan menguraikan bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan yang dimoderatori oleh orientasi tujuan karyawan dan dimediasi oleh berbagai pengetahuan karyawan. Dan yang kedua, dengan menunjukkan bagaimana teori kepemimpinan yang

			diterapkan dalam budaya Barat mungkin tidak berlaku dibudaya non-Barat seperti China.
3	Stam, Knippenberg, & Wisse (2010)	Peneliti menyimpulkan bahwa kesesuaian antara daya tarik visioner dan fokus peraturan pengikut, baik itu kronis atau kontekstual, meningkatkan kinerja anggota Organisasi.	Implementasi dari temuan ini tentang fokus regulasi yaitu mengenai perbedaan individu dalam fokus regulasi dengan audiens yang terdiri dari berbagai macam latar belakang.
4	Miao & Cao (2019)	Penelitian ini menemukan bahwa sistem kerja dapat berkinerja tinggi secara signifikan meningkatkan kreativitas karyawan, dan kesejahteraan kerja karyawan dapat memainkan peran mediasi proses ini. Selain itu, kepemimpinan transformasional dapat memoderasi dampak kesejahteraan kerja karyawan dan kreativitas mereka. Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional juga memoderasi efek tidak langsung dari kinerja tinggi sistem kerja tentang kreativitas karyawan.	Pemimpin dapat mencoba untuk mengubah gaya kepemimpinan atau ciri kepemimpinan mereka membuat mereka lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan akan kesejahteraan dan kreativitas.
5	Saba, Tabish, & Khan, (2016)	Gaya kepemimpinan memiliki relevansi terhadap kinerja individu. Hal ini disebabkan oleh kepemimpinan visioner mengomunikasikan anggotanya untuk mencapai hasil yang diinginkan dan juga dapat mempromosikan	Penelitian ini membantu manajer dan organisasi dalam penggabungan hasil dalam manajemen supaya dapat mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan.

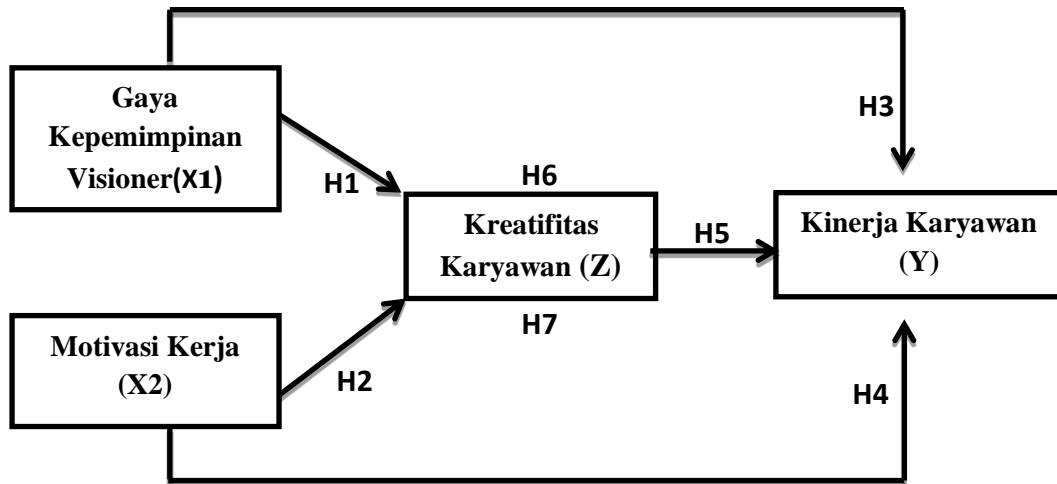
		perubahan yang menjadi lebih baik dalam organisasi mereka.	
6	Hirst, Dick, & Knippenberg, (2009)	Kreatifitas sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, karena karyawan diberi tugas untuk mengembangkan solusi kreatif dari masalah yang ada. Dari beberapa temuan juga menggambarkan bahwa para pemimpin memobilisasi potensi kreatifitas dan motivasi yang melekat dengan keterlibatan motivasi inspirasional. Hasil ini memberikan kesaksian mengenai kelangsungan dan janji analisis identitas sosial tentang kreatifitas di tempat kerja.	Kepribadian yang membedakan individu kreatif dan juga digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh kontekstual yang meningkatkan kreatifitas individu tersebut.
7.	(Sanny, Cahyani, & Andhika, 2013)	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kreatifitas karyawan pada perum pegadaian kantor wilayah Jakarta Pusat.	Pengembangan komunikasi atasan dengan bawahan dan pemberian bonus atau promosi jabatan agar para karyawan akan menghasilkan kinerja maksimal dan mampu mengembangkan pemikiran kreatif dan menyelesaikan masalah maupun pekerjaan yang mereka hadapi.
8.	(Sahetapy et	Terdapat hasil dari penelitian yang	Implikasi penelitian ini ialah pemimpin dapat

	al., 2018)	menyebutkan bahwa pola kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan dapat memberikan pengaruh positif antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin.	memimpin suatu atau perusahaan dengan gaya kepemimpinan visioner dalam mencapai tujuannya. Pemberian motivasi oleh seorang pemimpin dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja seorang karyawan
9.	(Agustine Pariesti et al., 2022)	Pada penelitian memperoleh hasil jika peran motivasi dapat menjadi mediator terhadap kinerja dan kreatifitas. Apabila seorang pemimpin dapat memberikan motivasi atau dukungan positif pada karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.	Pimpinan diharapkan dapat menumbuhkan antusiasme dan optimisme sehingga mampu memberikan motivasi dan menjadi teladan bagi pegawai. Selain itu pimpinan hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan dapat dicontoh oleh para karyawannya.
10.	(T. P. Astuti et al., 2019)	Penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi kerja menjadi mediasi antara kinerja dengan kreatifitas karyawan. Apabila suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai didukung dengan pemberian motivasi serta dorongan terhadap karyawan maka dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.	Pimpinan perlu mendorong untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran karyawan secara cepat dan lancar, Pimpinan perlu mendorong untuk mengembangkan gagasan secara detail yang dimiliki oleh karyawan dan hendaknya Pimpinan perlu memberikan kesempatan promosi dalam menunjang karyawan dalam berkarir.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang idgunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Penelitian



X1 (Variabel Independen 1) = Gaya Kepemimpinan Visioner

X2 (Variabel Independen 2) = Motivasi Kerja

Y (Variabel Dependen) = Kinerja Karyawan

Z (Variabel Mediasi) = Kreatifitas Karyawan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang terdapat pada penelitian. Hipotesis diperoleh dai penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki relevansi terhadap penelitian saat ini (Sugiyono, 2018)

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kreativitas Kayawan

Gaya kepemimpinan visioner merupakan klasifikasi sebagai perilaku kepemimpinan yang membentuk kategori pemimpin visioner. Yaitu pemimpin yang dapat memimpin dan berpedoman terhadap tujuan suatu organisasi (Handayani *et al.*, 2019). Pemimpin visioner dalam melaksanakan kewajibannya banyak memberi arahan pada karyawan untuk berorientasi pada tujuan perusahaan, salah satunya dalam hal kreativitas (Dani & Munajah, 2021). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sambung, (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner mampu meningkatkan kreativitas pegawai dalam bekerja.

H1 : Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

Kemampuan dan kreativitas karyawan memiliki manfaat untuk menghadapi tantangan global berupa permasalahan perusahaan yang semakin dinamis sehingga membutuhkan kreativitas untuk dapat tetap bertahan (Rakata *et al.*, 2022). Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai kompetensi seorang karyawan dengan peluang memiliki ide-ide atau gagasan-gagasan yang inovatif dalam melangsungkan suatu pekerjaan (Dani & Munajah, 2021). Motivasi yang dimiliki individu tercipta karena adanya suatu kreativitas yang ada pada karyawan sehingga motivasi kerja tersebut didapatkan dari para pemimpinnya terhadap sumber daya yang dimiliki. Adanya motivasi kerja memberikan pengaruh

signifikan terhadap kreatifitas karyawan di Hotel Pandanaran Semarang (Astuti, Sitawati, & Tukijan, 2019)

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kreatifitas Karyawan

2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan

Zhou *et al.*, (2018) dalam penelitiannya pada organisasi teknologi tinggi di Tiongkok menyebutkan bahwa kepemimpinan visioner dan berbagi pengetahuan memiliki hubungan serta keterkaitan yang kuat. Temuan tersebut juga memperkuat pandangan bahwa pemimpin visioner dapat menumbuhkan kreatifitas sehingga menjadi panutan yang baik, memberi dukungan dan menginspirasi kepada karyawannya sehingga kinerja karyawan tersebut juga menjadi lebih baik.

Penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang menunjukkan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di Pt 1st Kayata Makmur Sejahtera Makassar. Adanya pemimpin yang mampu memimpin karyawan dengan kewibawaannya sehingga dapat memimpin sesuai visi dari pemimpin tersebut maka akan memberikan contoh bagi karyawannya untuk bekerja sesuai visi pemimpin serta visi dan misi sesuai tujuan organisasi pula (AR & Isman, 2018).

H3 : Gaya Kepemimpinan Visioner Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.4.4 Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dorongan atau semangat untuk bekerja yang ditumbulkan oleh sesuatu sehingga muncul kemauan untuk bekerja secara efektif dan efisien disebut sebagai motivasi kerja, saling bekerja sama dan menyatu dengan segala upaya untuk

mencapai hasil yang memuaskan (Efendi & Yusuf, 2021). Seperti yang disebutkan dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf & Chair (2020), Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kinerja PT. Nirha Jaya Teknik dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal tersebut karena adanya motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk menggapai visi dan misi serta tujuan seseorang. Tercapainya visi dan misi menjadi semangat yang memberi motivasi pada seseorang untuk terus berkomitmen (Sahetapy *et al.*, 2018)

H4 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.5 Kreatifitas Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

Kreatifitas dianggap sebagai karakteristik pribadi dengan fitur yang mencakup minat yang luas dan tingkat energi yang tinggi. Terdapat bukti yang cukup besar bahwa kreatifitas karyawan dapat berkontribusi pada inovasi, efektifitas, dan kelangsungan hidup organisasi secara fundamental sehingga kreatifitas sangat penting bagi kelangsungan organisasi (Beheshtifar & Zare, 2013). Adanya tingkat kreatifitas yang tinggi pada karyawan maka akan menciptakan hasil kinerja yang baik untuk mencapai target dari suatu organisasi. Seperti pada hasil penelitian oleh Dani & Munajah (2021) bahwa kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dipengaruhi oleh kreatifitas karyawan. Hal tersebut disebabkan ditemukannya aspek yang menyebabkan peningkatan kinerja bawahan karena memiliki kreatifitas tinggi.

H5 : Kreatifitas Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.4.6 Kreatifitas Karyawan Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil capaian yang dimiliki individu ketika telah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai keahlian yang dimiliki disebut sebagai kinerja (Putra *et al.*, 2019). Kinerja yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh beberapa aspek salah satunya ialah gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpinnya (Sahetapy *et al.*, 2018). Gaya kepemimpinan visioner jika diimbangi dengan kreatifitas maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wang, 2016) menunjukkan bahwa kreatifitas terbukti mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan visioner dan kinerja karyawan.

H6: Kreatifitas karyawan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2.4.7 Kreatifitas Karyawan Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menggerakkan semangat serta antusias individu agar berkolaborasi dengan tujuan tercapainya target yang telah ditentukan (Rakata *et al.*, 2022). Adanya motivasi dari pimpinan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan kreatifitas tinggi dalam bekerja tentu akan lebih meningkatkan kinerja bagi para karyawannya tersebut (Dani & Munajah, 2021). Dalam penelitian (Nili & Tasavori, 2022) menemukan bahwa kreatifitas memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wang, 2016) yang menyatakan bahwa

kreatifitas memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kreatifitas mampu memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H7 : Kreatifitas karyawan memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan wilayah penelitian

Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dimulai sejak bulan Januari 2022 sampai selesai. Wilayah penelitian ini adalah pada PT. Mandiri Jaya Propertyindo yang beralamat di Dusun III Rt 004/Rw 002, Randusari, Teras, Boyolali.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kausal, yaitu penelitian yang menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian *kuantitatif*, karena dalam penelitian ini menggunakan alat analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian tersebut lebih menekankan analisis pada pengolahan data angka (*numerical*) dengan pengolahan data menggunakan metode statistik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey menggunakan kuisisioner. Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang relatif lebih fleksibel dan mudah digunakan. Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *cross sectional* yaitu peneliti tidak mempertahankan subyek penelitian yang harus diamati dalam jangka waktu lama, tetapi memunculkan subyek- subyek baru yang mengganti subyek lama.

Menurut Sugiyono (2018) metode survey merupakan metode yang digunakan dalam penelitian pada populasi besar maupun kecil untuk mendapatkan

data yang terjadi sekarang atau terdahulu tentang pendapat, perilaku, hubungan hubungan antar variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis variabel sosiologis maupun psikologis dalam populasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variable gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja melalui variabel mediasi kreatifitas karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mandiri Jaya Propertyndo yang terletak di wilayah Boyolali.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa sehingga menjadi pusat perhatian peneliti. Populasi berpacu pada seluruh kelompok orang, kejadian, atau hal yang ingin diinvestigasi oleh peneliti (Ferdinand, 2006).

Pada penelitian ini, pengambilan data yang didapat dari para responden. Data yang diambil merupakan sampel yang mewakili seluruh populasi, maka dari itu sampel yang diambil harus dipastikan representative. Populasi dalam penelitian ini adalah 105 karyawan yang bekerja di PT. Mandiri Jaya Propertyndo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Developer* dan *General Contractor* yang terletak di Kabupaten Boyolali.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sumber data dan bisa mewakili seluruh populasi. Dalam penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu

purposive sampling yang didapat dari satu kelompok sasaran dan memiliki kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Penentuan jumlah sampel ini dengan mengacu pada rumus slovin :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dibutuhkan

N = Populasi yang diketahui

e = Tingkat kesalahan 5%

Sehingga dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{105}{1,26}$$

$$n = 83$$

Dari hasil tersebut jumlah sampel minimal 83 responden, akan tetapi dalam penelitian ini akan mengambil 86 responden sebagai sampel.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Jenis teknik yang digunakan ialah *purposive sampling* yaitu teknik yang dilakukan dan dipilih oleh peneliti yang di sengaja sesuai dengan syarat kriteria sampel. Pada penelitian ini ditentukan kriteria sampel sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Mandiri Jaya Propertyindo Boyolali bagian lapangan seperti mandor, tukang bangunan dan kuli bangunan. Hal ini sebab karyawan lapangan mempunyai jam kerja yang lebih padat dan tanggung jawab yang

berat dalam menyelesaikan proyeknya sehingga perlu adanya kreatifitas untuk untuk menyelesaikan proyek dan membutuhkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan.

2. Karyawan PT. Mandiri Jaya Propertyndo Boyolali bagian lapangan yang sudah bekerja minimal 5 bulan. Hal tersebut dikarenakan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka membutuhkan motivasi kerja untuk bertahan lebih lama dan dapat menyelesaikan berbagai proyek.

Berdasarkan kriteria sampel tersebut, terdapat 86 karyawan yang memenuhi kriteria dari keseluruhan jumlah populasi. Beberapa karyawan lain tidak memenuhi kriteria dikarenakan bekerja di kantor atau office dan banyaknya tenaga baru yang tidak dalam kontrak kerja.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Data merupakan sesuatu yang belum memiliki arti untuk penerimanya serta masih perlu dilakukan pengolahan (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuisisioner yang disebarkan kepada responden karyawan PT Mandiri Jaya Propertyndo yang terletak di Kabupaten Boyolali. Data sekunder pada penelitian ini menggunakan sumber-sumber yang diperoleh dari jurnal-jurnal dan buku yang didapatkan melalui berbagai sumber yang telah ada sebelumnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada metode kuantitatif cara yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan data yang berisi pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan tujuan untuk

memperoleh informasi dari para responden tersebut kemudian digunakan sebagai sumber penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Dalam metode yang digunakan pada penelitian ini memiliki beberapa kelebihan, yaitu peneliti tidak harus hadir dalam penyebaran kuisisioner, kuisisioner tersebut dapat dibagikan kepada banyak orang sekaligus, untuk pertanyaan dari kuisisioner tersebut sudah terstandar dan juga lebih mengarah kepada tujuan dari penelitian tersebut.

Peneliti menggunakan metode kuantitatif ini karena dianggap cocok dengan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2018). Pengukuran variabel dengan berdasar pada skala interval. Skala interval ialah skala dalam penelitian yang dilakukan secara survei. Ada dua bentuk skala yaitu pertanyaan positif (skor 5,4,3,2, dan 1) dan pertanyaan negatif (skor 1,2,3,4, dan 5).

Setelah jumlah data sampel yang akan diambil telah ditentukan, maka peneliti akan mengumpulkan data penelitian dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung. Yaitu dengan cara memberikan kertas angket penelitian atau kuisisioner kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Setelah kuisisioner dijawab oleh semua responden dan dikumpulkan kembali, proses selanjutnya adalah pengolahan data untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukan tersebut.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada karakteristik seorang individu atau variabel suatu organisasi yang bisa diukur maupun di observasi. Variabel penelitian bisa dikatakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari lebih lanjut yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang hal itu dan dapat ditarik kesimpulan (Ferdinand, 2006).

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependent yang ditentukan oleh peneliti adalah kinerja karyawan.
2. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independent yang ditentukan oleh peneliti adalah gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja.
3. Variabel Mediasi (variabel perantara) adalah variabel selain variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel mediasi yang ditentukan oleh peneliti ialah kreatifitas karyawan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Arikunto (2002) menyatakan bahwa variabel merupakan hal yang menjadi titik perhatian suatu penelitian, atau bisa juga disebut dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan visioner, motivasi kerja, kreatifitas karyawan, dan kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan Visioner	Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang dimaksudkan untuk memberikan makna pekerjaan dan upaya yang perlu dilakukan bersama oleh anggota organisasi dengan memberikan arahan dan makna terhadap pekerjaan dan upaya yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Zhou, Zhao, Tian, Zhang, & Chen, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengarahkan bawahan 2. Agen perubahan ke arah yang lebih baik 3. Kemampuan komunikasi dengan baik 4. Kemampuan motivasi
2	Motivasi kerja	Motivasi merupakan konsep kesatuan yang bervariasi dalam hal jumlah dan menghasilkan kualitas. Motivasi mengacu pada minat dan kesenangan dalam aktifitas itu sendiri. Dengan motivasi pekerja tidak peduli dengan kondisi suatu aktifitas untuk melakukan kinerja dengan baik (Sukriadi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>psychological needs</i> 2. <i>safety needs</i> 3. <i>affection needs</i> 4. <i>esteem needs</i> 5. <i>self actualization needs</i>
3	Kinerja Karyawan	Hasil capaian yang dimiliki individu ketika telah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai keahlian yang dimiliki disebut sebagai kinerja (Putra <i>et al.</i> , 2019). Kinerja yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh beberapa aspek salah satunya ialah gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpinnya (Sahetapy <i>et al.</i> , 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian
4	Kreatifitas Karyawan	Kreatifitas dianggap sebagai karakteristik pribadi dengan fitur yang mencakup minat yang luas dan tingkat energi yang tinggi. Terdapat bukti yang cukup besar bahwa kreatifitas karyawan dapat berkontribusi pada inovasi, efektifitas, dan kelangsungan hidup organisasi secara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencoba ide atau metode baru 2. Mencari ide atau cara baru dalam menyelesaikan masalah 3. Menghasilkan ide atau terobosan yang berkaitan

		fundamental sehingga kreatifitas sangat penting bagi kelangsungan organisasi (Beheshtifar & Zare, 2013)	dengan bidang pekerjaan 4. Menjadi teladan yang baik dalam hal kreatifitas
--	--	---	---

Sumber : Peneliti, 2022

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan ketika data–data telah diperoleh dari seluruh responden telah terkumpul, dengan kemudian mengelompokkan data tersebut menurut jenis dan variabel. Data tersebut menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang telah dibuat (Helaludin & Wijaya, 2019). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

3.8.1. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan (Ferdinand, 2006) dalam penelitian yang termasuk dalam kegiatan analisis deskriptif ini antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, media, mean, perhitungan desil presentil, perhitungan deviasi dan perhitungan presentase.

3.8.2. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Untuk menguji instrumen penelitian ini perlu dilakukan uji validasi dan uji reabilitas. Dalam melakukan uji ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 2.3 (Sugiyono, 2018) ada beberapa uji yang digunakan dalam uji instrumen ini, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur layak atau tidaknya kuisisioner sehingga dapat mengukur dengan benar apa yang ingin diukur. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan maupun pernyataan yang ada pada kuisisioner dapat memberikan informasi tentang apa yang ingin diukur. Sehingga sebelum kuisisioner dibagikan kepada responden dengan sampel yang besar, sebaiknya diuji terlebih dahulu menggunakan sampel yang lebih kecil (Astuti S. P., 2019)

Teknik yang digunakan dalam uji validasi ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator atau skor item dengan skor konstruk atau skor total. Teknik ini membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan ini apabila r hitung tabel pada taraf signifikansi $p < 0,05$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid dan ada korelasi hubungan antar variabel. (Ghozali, 2013)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan, disusun menjadi satu variabel dalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, tetapi sebaiknya uji reliabilitas dilakukan dalam satu variabel agar diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel (Sutrisno & Badri, 2012).

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* (α) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen

penelitian. Instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien *alpha cronbach* (Ca) lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali, 2013). Apabila kriteria tersebut terpenuhi maka kuisioner dinyatakan reliabel. Dalam skala tersebut dikelompokkan dalam lima kelompok dengan rentang nilai yang sama. Untuk ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

-Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20 artinya kurang reliabel

-Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40 artinya agak reliabel

-Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d. 0,60 artinya cukup reliabel

-Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80 artinya reliabel

-Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian asumsi klasik memiliki tujuan agar dapat melihat suatu data penelitian yang diperoleh apakah sah atau menyimpang. Uji ini sebagai persyaratan analisis regresi linier berbasis *Ordinary Least Square* (OLS), yang dipergunakan agar dapat menilai apakah dalam model penelitian terdapat masalah-masalah asumsi klasik dan untuk meyakinkan peneliti bahwa persamaan regresi yang diperoleh secara valid. Dalam uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas (Ferdinand, 2006).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan guna mengetahui bahwa data tersebut berasal dari populasi yang sebenarnya normal atau tidak.

Nilai dalam uji normalitas dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi diatas 5% atau $> 0,05$, tetapi apabila nilai signifikansi dibawah 5% atau $< 0,05$ maka berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2016).

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini berfungsi untuk melakukan uji apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dalam model penelitian. Model yang baik tidak memberikan hasil adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (variance inflation factor). Apabila hasil tersebut nilai VIF < 10 , maka hasilnya dianggap tidak ada gejala multikolinearitas (Kristanto, 2015).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila dalam pengamatan satu dan yang lainnya sama maka disebut dengan homokedastisitas dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model tersebut dinyatakan baik apabila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Cara yang dapat digunakan dalam uji ini adalah dengan metode uji *glejser* dengan asumsi jika nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan jika nilai dari probabilitas sig $< 0,05$ maka terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi (Kristanto, 2015).

3.8.4. Uji Ketetapan Model

Uji ketetapan model merupakan uji yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya model yang digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi

sampel dalam pengukuran nilai aktual. Uji ini dapat dilakukan dengan pengukuran nilai koefisien determinasi dan uji simultan (Ghozali, 2013).

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini merupakan uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diketahui dari ditentukannya nilai *adjusted R square* (Zahara & Hidayat, 2017). Nilai yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan akurat adalah nilai yang mendekati satu variabel independen.

Koefisien determinasi ini memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen maka R^2 akan mengalami peningkatan tidak peduli variabel yang digunakan tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Untuk mengatasi hal tersebut maka peneliti lebih menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* saat melakukan evaluasi model regresi terbaik. Apabila nilai R^2 memiliki nilai yang kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2013).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang termasuk dalam model penelitian memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah :

- a. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a hitung tabel diterima sehingga terdapat pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Apabila nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Apabila probabilitas ($\text{sig } t$) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima sehingga tidak ada pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas ($\text{sig } t$) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

3.8.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berfungsi untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, untuk menganalisis apakah ada hubungan positif atau negatif dari masing masing variabel, dan juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen ketika terjadi kenaikan atau penurunan nilai variabel independen (Ghozali, 2006). Analisis regresi ini digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan visioner (X_1) dan kreatifitas karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Persamaan model dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Persamaan model regresi yang digunakan adalah:

$$\text{Persamaan 1 : } Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

X_1 = Gaya kepemimpinan visioner

X_2 = Kreativitas karyawan

Z = Motivasi Kerja

e = Standar error (*regression error*)

3.8.6. Uji Hipotesis (Uji statistik t)

Uji t dilakukan agar mengindikasikan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada pengujian ini maka dapat dilihat apakah pertanyaan hipotesis yang disusun sudah benar. Jika nilai X_1 tinggi maka terjadi pengaruh besar terhadap Y , begitu juga hubungan antara X_2 dan Y (Ghozali, 2013). Berikut kriteria pengujiannya:

H_0 = diterima jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau probabilitas lebih besar daripada tingkat signifikansi (0,05) maka variabel independen tidak memberikan pengaruh pada variabel dependen.

H_0 = ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0,05) maka variabel bebas / independen mempengaruhi terhadap variabel terikat / dependen.

3.8.7. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur ialah pelebaran dari teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar dua variabel. Pada Analisis jalur dilakukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi terhadap variabel lain yang telah ditetapkan (Sahetapy *et al.*, 2018).

Pada umumnya analisis ini tidak dapat berdiri sendiri untuk menentukan bagaimana hubungan sebab akibat pada variabel dan tidak bisa digunakan pula sebagai substitusi untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur sebenarnya digunakan untuk memastikan model hubungan antara tiga variabel (Sugiyono, 2017).

Penggunaan analisis jalur ini dikatakan cocok digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan visioner dan kreatifitas karyawan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dan yang kedua menguji variabel independen (gaya kepemimpinan visioner dan kreatifitas karyawan) dengan variabel intervening (motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Persamaan regresi analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini yaitu :

$$\text{Persamaan 1 : } Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

3.8.8. Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian data melalui analisis uji sobel sebagai alat analisis yang dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antar variabel independen, dependen dan mediasi (Ghozali, 2013). Uji sobel dilakukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh tidak langsung antar variabel X ke Y perantara Z (Sugiyono, 2017). Rumus dalam pengujian ialah :

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

Sab = Std. error pengaruh tidak langsung

a = Koefisien variabel independen ke variabel mediasi

b = Koefisien variabel mediasi ke variabel independen

Sa = Std. error koefisien a

Sb = Std. error koefisien b

Sedangkan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu memperhitungkan nilai t dari koefisien ab adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai dari t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai dari t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) maka kesimpulan menunjukkan mediasi dapat terjadi (Ghozali, 2013).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada PT Mandiri Jaya Peropertyndo Boyolali. PT Mandiri Jaya Propertyndo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *developer* dan *general contractory* yang beralamat di Dusun III Rt 004/ Rw 002 Randusari, Teras, Boyolali. Ketentuan responden dalam penelitian ini telah ditentukan oleh peneliti dengan kriteria karyawan yang bekerja di lapangan seperti mandor, tukang bangunan dan kuli bangunan yang bekerja minimal 5 bulan.

Dalam perolehan data penelitian mulai dilakukan penyebaran kuisisioner pada tanggal 1 September – 3 September 2022. Proses pencarian dan pengumpulan data dilakukan secara offline melalui penyebaran kuisisioner yang dibagikan langsung kepada karyawan PT Mandiri Jaya propertyndo.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 86 responden. Metode penelitian yang digunakan ialah metode analisis regresi linear berganda dengan teknik *non probability sampling* dan *purposive sampling* untuk memperoleh sampel. Pada penyebaran angket kuisisioner diperoleh data sebanyak 105 responden, dalam penelitian digunakan 86 karena 19 dari jumlah tersebut mengalami ketidaksesuaian data seperti bukan merupakan karyawan lapangan atau merupakan karyawan yang masa kerjanya belum ada 5 bulan.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam suatu penelitian terdapat beberapa keberagaman responden yang dapat diketahui berdasarkan karakteristiknya. Penelitian ini memiliki karakteristik responden sesuai dengan ketentuan peneliti dan telah dibagi menjadi 4 macam. Yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan pendidikan terakhir, dan juga karakteristik berdasarkan lama bekerja. Berikut karakteristik dari responden yang telah disajikan melalui tabel dibawah ini:

4.2.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase(%)
Laki – laki	86	100
Perempuan	0	0
Total	86	100

Sumber : Data primer, diolah 2022

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpartisipasi adalah laki – laki sejumlah 86 orang. Apabila di presentasikan berjumlah 100% responden. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang berpartisipasi adalah laki – laki.

4.2.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data umur responden sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
<25 Tahun	10	11,6
26-35 Tahun	27	31,4
36-45 Tahun	26	30,2
46-55 Tahun	17	19,8
>56 Tahun	6	7
Total	86	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kriteria usia responden terdapat 5 bagian. Bagian pertama yaitu usia dibawah 25 tahun berjumlah 10 responden atau 11,6 % dari jumlah responden. Bagian kedua adalah responden dengan rentang usia 26 – 35 tahun sejumlah 27 responden atau 31,4% dari jumlah responden. Bagian ketiga adalah responden dengan rentang usia 36 – 45 tahun sejumlah 26 responden atau 30,2% dari jumlah responden. Bagian keempat adalah responden dengan rentang usia 46-55 tahun sejumlah 17 responden atau 19,8% dari jumlah responden. Bagian kelima adalah responden dengan usia diatas 56 tahun berjumlah 6 responden atau 7% dari jumlah responden. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden dengan rentang usia 26-35 tahun sebanyak 27 responden dan responden paling sedikit adalah responden dengan rentang usia lebih dari 56 tahun sejumlah 6 responden.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data latar belakang pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SD	8	9,3
SMP	37	43
SMA	41	47,7
TOTAL	86	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Menurut data responden berdasarkan pendidikan terakhir responden diatas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD yaitu sejumlah 8 responden atau 9,3% dari jumlah responden. Responden dengan pendidikan terakhir SMP yaitu 37 responden atau 37% dari jumlah responden. Responden dengan pendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah 41 responden atau 47,7% dari jumlah responden. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA. Dan responden dengan pendidikan terakhir SD yang jumlahnya paling sedikit.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan data tentang lama bekerja responden yang bekerja di PT Mandiri Jaya Propertyindo sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Total
3-12 Bulan	21	24,4
1-3 Tahun	36	41,9
3-5 Tahun	29	33,7
Total	86	100

Sumber : data primer, diolah 2022

Menurut data responden berdasarkan lama bekerja diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 3-12 bulan adalah 21 orang, atau 24,4%, responden dengan lama bekerja 1-3 tahun adalah 36 responden atau 41,9% dan responden dengan lama bekerja 3-5 tahun adalah 29 responden atau 33,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja paling banyak adalah responden dengan rentang bekerja 1-3 tahun.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

Pada suatu penelitian adanya tahap pengolahan dan analisis data untuk memperoleh simpulan dari data penelitian yang diperoleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut dengan kemudian memberikan kesimpulan berdasarkan data yang tela diolah. Untuk mendapatkan hasil penelitian maka harus dilakukan berdasarkan pengujian kualitas data berikut ini :

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Uji instrument pada penelitian ini perlu dilakukan uji validasi dan reliabilitas. Uji ini akan dilakukan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (Ghozali I. , 2018). Untuk mengukur r tabel dari jumlah sampel penelitian sebanyak 86 responden, maka diperoleh nilai df ($n-2$) sejumlah 84, dengan ketentuan r tabel pada nilai signifikan 0,05 melalui uji dua arah sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,212. Kevalidan tiap item pertanyaan ada dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Visioner	KV_1	0,682	0,212	Valid
	KV_2	0,663	0,212	Valid
	KV_3	0,706	0,212	Valid
	KV_4	0,799	0,212	Valid
	KV_5	0,710	0,212	Valid
Motivasi Kerja	MK_1	0,678	0,212	Valid
	MK_2	0,756	0,212	Valid
	MK_3	0,721	0,212	Valid
	MK_4	0,788	0,212	Valid
	MK_5	0,755	0,212	Valid
Kreatifitas Karyawan	KRE_1	0,663	0,212	Valid
	KRE_2	0,605	0,212	Valid
	KRE_3	0,681	0,212	Valid
	KRE_4	0,688	0,212	Valid
	KRE_5	0,735	0,212	Valid
Kinerja Karyawan	KIN_1	0,729	0,212	Valid
	KIN_2	0,765	0,212	Valid
	KIN_3	0,666	0,212	Valid
	KIN_4	0,638	0,212	Valid
	KIN_5	0,701	0,212	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat secara keseluruhan jika pertanyaan ataupun pernyataan dari variabel yang idtentukan peneliti ditunjukkan valid karena seluruh item pertanyaan atau pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel atau r hitung > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur data kuisioner penelitian apakah bersifat reliabel (dapat dipercaya), yang berarti instrumen pada penelitian ini dapat memberikan hasil yang tepat. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Metode pengujian ini dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika

menunjukkan konstanta hasil pengukuran *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga alat pengukuran atau kuesioner tersebut benar – benar dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya (Ghozali I. , 2018). Dibawah ini merupakan tabel dari hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Visioner	0,756	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,789	0,60	Reliabel
Kreatifitas Karyawan	0,700	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,733	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner penelitian diperoleh hasil reliabel pada tiap variabel. Dari tabel dapat dilihat jika semua variabel memenuhi ketentuan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Artinya seluruh jawaban responden konsisten dalam menjawab pertanyaan dari masing – masing pernyataan setiap variabel sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian fungsi dari pengujian asumsi klasik adalah untuk menilai apakah persamaan regresi yang diperoleh mempunyai ketepatan dan konsistensi (Ghozali I, 2013) Berikut ini merupakan pengujian asumsi beserta penjelasan dari setiap uji :

a. Uji Normalitas

Adanya uji normalitas digunakan untuk menguji apakah penelitian memiliki model regresi, variabel pengganggu ataukah residualnya berdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas sebuah variabel dapat diketahui dari uji statistik melalui uji *kolmogorov smirnov*, yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. variabel dikatakan telah normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ dan dikatakan tidak normal apabila nilai signifikansinya $< 0,05$.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46658980
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,068
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer, diolah 2022

Dilihat dari hasil uji Kolmogorov smirnov diatas dapat diketahui jika nilai signifikansinya sebesar 0,200, berdasarkan perolehan tersebut maka dinyatakan

$0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual persamaan 1 dapat terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82379192
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,046
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer, diolah 2022

Dilihat dari tabel uji kolmogorov smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,200, berdasarkan perolehan tersebut maka dinyatakan $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual persamaan 2 dapat terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Persamaan 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03322447
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,061
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer, diolah 2022

Hasil dari uji kolmogorov smirnov diatas diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,200, berdasarkan pada perolehan tersebut maka dinyatakan $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan 3 terdistribusi secara nomal.

b. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas tak lain sebagaipengujian pada model regresi apakah terindikasi adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Apabila terjadi korelasi antar variabel maka terdeteksi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variabel. Jika ingin mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui analisis dengan nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Apabila *tolerance value* > 0,1 dan VIF < 10 maka model penelitian tersebut bebas dari gejala multikolinearitas, hal tersebut berlaku kebalikan, apabila *tolerance value* < 0,1 dan VIF > 10 maka model penelitian tersebut terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,172	1,455		3,553	,001		
KEPEMIMPINAN VISIONER	,489	,076	,554	6,418	,000	,593	1,686
MOTIVASI KERJA	,291	,079	,319	3,692	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan uji multikolinearitas pada persamaan 1, variabel kepemimpinan visioner dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,593 dengan nilai VIF 1,686. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai tolerance 0,593 > 0,01 dan nilai VIF 1,686 < 10, berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi persamaan 1.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,387	1,810		2,976	,004		
KEPEMIMPINAN VISIONER	,265	,095	,282	2,800	,006	,593	1,686
MOTIVASI KERJA	,482	,098	,494	4,911	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data primer, diolah 2022

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan visioner dan variabel motivasi kerja memberikan dampak masing – masing mempunyai nilai tolerance sebesar 0,593 dan nilai VIF sebesar 1,686. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai tolerance $0,593 > 0,1$ dan nilai VIF $1,686 < 10$, berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi persamaan 2.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 3

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,309	2,032		3,597	,001		
KREATIFITAS KARYAWAN	,658	,092	,617	7,180	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan uji multikolinearitas persamaan 3, variabel kreatifitas karyawan memiliki nilai tolerance sebesar 1,00 dengan nilai VIF 1,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai tolerance $1,00 > 0,1$, dan nilai VIF $1,00 < 10$, berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi persamaan 3.

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi yang dikatakan baik adalah homokedastisitas atau model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji glejser dengan asumsi apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Sebaliknya jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka tidak mengalami heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pesamaan 1

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,055	,769		1,373	,174		
	KEPEMIMPINAN VISIONER	-,037	,040	-,129	-,908	,366	,593	1,686
	MOTIVASI KERJA	,042	,042	,144	1,019	,311	,593	1,686

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer, diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$. Nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan visioner adalah $0,366 > 0,05$. Pada variabel motivasi kerja nilai signifikansinya adalah $0,311 > 0,05$. Berdasarkan perolehan nilai diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 1 tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,533	1,065		2,379	,020		
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,007	,056	,019	,133	,895	,593	1,686
	MOTIVASI KERJA	-,055	,058	-,134	-,949	,345	,593	1,686

a. Dependent Variable: RES3

Sumber : Data primer, diolah 2022

Pada tabel diatas tertera nilai masing – masing variabel memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$. Pada variabel gaya kepemimpinan visioner nilai signifikansinya $0,895 > 0,05$ dan pada variabel motivasi kerja nilai signifikansinya adalah $0,345 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,237 ^a	,056	,045	6,58185

a. Predictors: (Constant), Z_KUADRAT

b. Dependent Variable: U2t

Sumber : Data primer, diolah 2022

Pada uji heteroskedastisitas persamaan 3 ini menggunakan uji white, dengan ketentuan bahwa nilai c^2 hitung $<$ c^2 tabel maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

$$\begin{aligned} C^2 \text{ hitung} &= n \times R^2 \\ &= 86 \times 0,056 \end{aligned}$$

$$= 4,816$$

$$\begin{aligned} Df &= n - 1 \\ &= 86 - 1 \\ &= 85 \end{aligned}$$

$$C^2 \text{ tabel} = 107,5217$$

Hasil perolehan perhitungan dari uji *white* diketahui bahwa nilai c^2 hitung (4,816) $<$ c^2 tabel (107,521) hal tersebut berarti nilai c^2 hitung $<$ c^2 tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 3 tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Ketetapan Model

Adanya suatu pengujian pada ketetapan model berfungsi untuk mengukur fungsi ketetapan sampel saat mengukur nilai aktual. Pada ketetapan model diujikan uji koefisien determinan (R^2) dan uji statistik F. Berikut pengujiannya :

1. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Ketetapan model atau (R^2) memiliki fungsi untuk mendapatkan ketetapan dari garis regresi. Dilakukannya uji ini sebagai pengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel independen. Berikut pengujian (R^2) :

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,625	1,484

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

b. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN

Sumber: Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,633, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kreatifitas sebesar 63,3%, dengan sisa 36,7% berasal dai variabel lain yang mempengaruhi model penelitian.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,489	1,846

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data pimer, diolah 2022

Perolehan nilai adjusted R square pada pengujian koefisien determinasi sebesar 0,501. Hal tersebut maka dapat diberikan simpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,1%, dengan sisa 49,9% berasal dari variabel lain yang mempegaruhi model penelitian.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,380	,373	2,045

a. Predictors: (Constant), KREATIFITAS KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan uji koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,380, hal tersebut maka dapat diberikan simpulan bahwa variabel kreatifitas karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38%, dengan sisa 62% berasal dari variabel lain yang mempengaruhi model penelitian.

2. Uji Statistik (Uji F)

Digunakannya uji F supaya dapat mengetahui bagaimana variabel independen secara bersamaan mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, artinya model penelitian yang disusun telah layak. Pada uji F ini apabila $F_{Hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya apabila $F_{Hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara simultan secara bersama – sama dari variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji Statistik (F) Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,884	2	157,942	71,703	,000 ^b
	Residual	182,825	83	2,203		
	Total	498,709	85			

a. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

Sumber : Data primer, diolah 2022

$$Df1 = 2 \text{ (Jumlah Variabel)}$$

$$\begin{aligned} Df2 &= n \text{ (jumlah sampel)} - k \text{ (jumlah variabel independen)} - 1 \\ &= 86 - 2 - 1 \\ &= 83 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji F dilihat dari nilai F hitung sebesar 71,703 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai F hitung tersebut lalu dibandingkan pada F tabel yang memperoleh nilai 3,11, kesimpulannya ialah nilai F hitung $>$ F tabel

(71,703 > 3,11) maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kreatifitas karyawan, dan pembuatan model sudah sesuai dan layak.

Tabel 4.20
Hasil Uji Statistik (F) Persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,295	2	142,147	41,730	,000 ^b
	Residual	282,728	83	3,406		
	Total	567,023	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER
Sumber : Data primer, Diolah 2022

$$Df1 = 2 \text{ (Jumlah Variabel)}$$

$$Df2 = n \text{ (Jumlah sampel)} - k \text{ (jumlah variabel independen)} - 1$$

$$= 86 - 2 - 1$$

$$= 83$$

Hasil pada uji F dapat dilihat melalui nilai F hitung sebesar 41,730 dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel yang memperoleh nilai 3,11, kesimpulannya ialah nilai F hitung > F tabel (41,730 > 3,11) maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan visioner dan motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan pembuatan model tersebut sudah sesuai dan layak.

Tabel 4.21
Hasil Uji Statistik (F) Persamaan 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,633	1	215,633	51,547	,000 ^b
	Residual	351,390	84	4,183		
	Total	567,023	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KREATIFITAS KARYAWAN

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F dilihat nilai F hitung sebesar 51,547 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai F hitung tersebut lalu diperbandingkan pada F tabel yang memperoleh nilai 3,11. Kesimpulannya ialah nilai F hitung > F tabel ($51,547 > 3,11$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kreatifitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan pembuatan model sudah sesuai dan layak.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada dasarnya penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda melalui alat bantu SPSS 23 yang dapat menjelaskan pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan 3 persamaan regresi. Persamaan regresi 1 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Model 1

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,172	1,455		3,553	,001		
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,489	,076	,554	6,418	,000	,593	1,686
	MOTIVASI KERJA	,291	,079	,319	3,692	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN
Sumber : Data primer, diolah 2022

Dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel *coefficients* bahwa model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Z = a_1 + bX_1 + bX_2 + e_1$$

$$KRE = 5,172 + 0,489 KV + 0,291 MK + e_2$$

Tabel 4.23
Hasil Analisis Regresi Model 2

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,387	1,810		2,976	,004		
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,265	,095	,282	2,800	,006	,593	1,686
	MOTIVASI KERJA	,482	,098	,494	4,911	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data primer, diolah 2022

Dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel *coefficients* bahwa model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a_2 + bX_1 + bX_2 + e_2$$

$$KIN = 5,387 + 0,265 KV + 0,482 MK + e_2$$

Tabel 4.24
Hasil Analisis Regresi Model 3

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	7,309	2,032		3,597	,001		
	KREATIFITAS KARYAWAN	,658	,092	,617	7,180	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data primer, diolah 2022

Dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel *coefficients* bahwa model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a_3 + bZ + e_3$$

$$KIN = 7,309 + 0,658 + e_3$$

4.3.5 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.

Tabel 4.25
Hasil Uji T Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,172	1,455		3,553	,001
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,489	,076	,554	6,418	,000
	MOTIVASI KERJA	,291	,079	,319	3,692	,000

a. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN
Sumber : Data Primer, diolah 2022

Dari hasil uji hipotesis diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari masing – masing variabel. Nilai t tabel berasal dari perhitungan $df (n - k - 1)$ atau $(86 - 2 - 1)$ maka diperoleh 83 dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,988. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan visioner (X1) adalah 6,418. Dari nilai tersebut maka nilai t hitung $> t$ tabel ($6,418 > 1,988$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis 1 (H1) dapat diterima. Sehingga gaya kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kreatifitas karyawan.

Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja (X2) adalah 3,692. Dari nilai tersebut maka nilai t hitung $> t$ tabel ($3,692 > 1,988$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) dapat diterima. Sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kreatifitas karyawan.

Tabel 4.26
Hasil Uji t Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,387	1,810		2,976	,004
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,265	,095	,282	2,800	,006
	MOTIVASI KERJA	,482	,098	,494	4,911	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data primer, diolah 2022

Nilai dari t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan visioner (X1) sebesar 2,800. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (2,800 > 1,988 dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) diterima. Sehingga gaya kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 4,911. Berdasarkan nilai tersebut maka diketahui jika nilai t hitung > t tabel (4,911 > 1,988) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) dapat diterima. Sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27
Hasil Uji t Persamaan 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,309	2,032		3,597	,001
	KREATIFITAS KARYAWAN	,658	,092	,617	7,180	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data pimer, diolah 2022

Nilai dari t hitung untuk variabel kreatifitas karyawan (Z) sebesar 7,180. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel ($7,180 > 1,988$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis 5 (H5) dapat diterima, sehingga kreatifitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis path merupakan teknik analisis yang dikembangkan dari analisis regresi linear berganda. Biasanya teknik ini banyak digunakan untuk variabel intervening yaitu untuk mengukur atau menganalisis sebab akibat dari suatu variabel independen dan dependen baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (kreatifitas karyawan).

1. Analisis Jalur Persamaan 1

Tabel 4.28
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,625	1,484

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

b. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,172	1,455		3,553	,001
KEPEMIMPINAN VISIONER	,489	,076	,554	6,418	,000
MOTIVASI KERJA	,291	,079	,319	3,692	,000

a. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN
 Sumber : Data primer, diolah 2022

Mengacu pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* pada model summary menunjukkan nilai variabel X1 dan X2 secara simultan memiliki pengaruh sebesar 0,625 atau 62,5% artinya sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap kreatifitas karyawan sebesar 62,5% sedangkan sisanya 37,5% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang dilambangkan dengan e1. Nilai e1 dapat dirumuskan :

$$e1 = \sqrt{1 - RSquare} = \sqrt{1 - 0,625} = 0,612$$

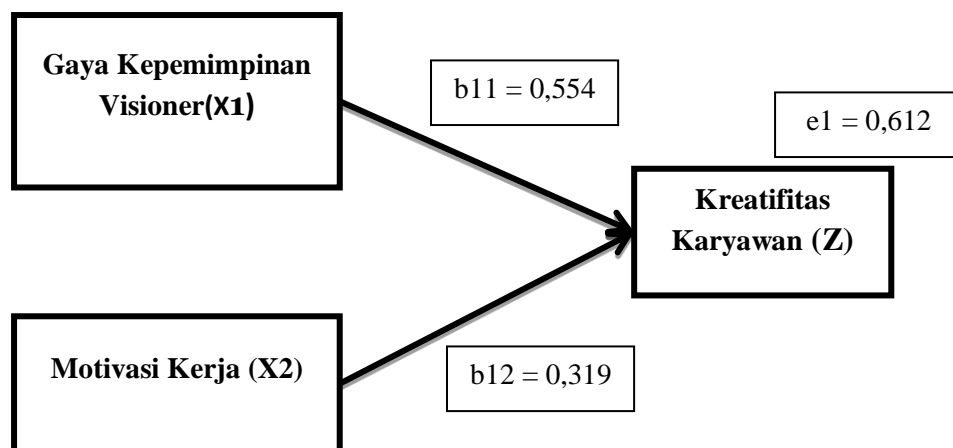
signifikansi dari kedua variabel yaitu X1 sebesar 0,00 dan X2 sebesar 0,00 berarti $< 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa regresi model 1 gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan. Untuk menentukan koefisien jalur dapat dilihat dari nilai beta yang menunjukkan b11 sebesar 0,554 dan b12 sebesar 0,319. Kemudian nilai beta digunakan untuk membuat persamaan jalur. sehingga diperoleh persamaan dengan struktur 1 sebagai berikut :

$$Z = a + b_{11}X_1 + b_{12}X_2 + e_1$$

$$Z = 0,554 X_1 + 0,319 X_2 + 0,612 e_1$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka peneliti dapat membuat jalur model sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1



Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan gambar 4.1 diatas maka jalur model struktur pertama dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh langsung dari $X_1 - Z = 0,554$, artinya meningkatnya kreatifitas karyawan secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan visioner sebesar 0,554 atau 55,4%
- b. Terdapat pengaruh langsung dari $X_2 - Z = 0,319$, artinya meningkatnya kreatifitas karyawan secara langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 0,319 atau 31,9%

- c. Variabel $e1 - Z = 0,612$, artinya meningkatnya kreatifitas karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,612 atau 61,2%.
2. Analisis Jalur Persamaan 2

Tabel 4.29
Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,489	1,846

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,387	1,810		2,976	,004
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,265	,095	,282	2,800	,006
	MOTIVASI KERJA	,482	,098	,494	4,911	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besar adjusted R Square pada model summary menunjukkan variabel X1 dan variabel X2 secara simultan memiliki pengaruh sebesar 0,489 atau 48,9%, artinya sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 48,9% sedangkan sisanya 51,1% merupakan kontribusi dari variabel – variabel

lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan dilambangkan dengan nilai e_2 .

Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$e_2 = \sqrt{1 - RSquare} = \sqrt{1 - 0,489} = 0,714$$

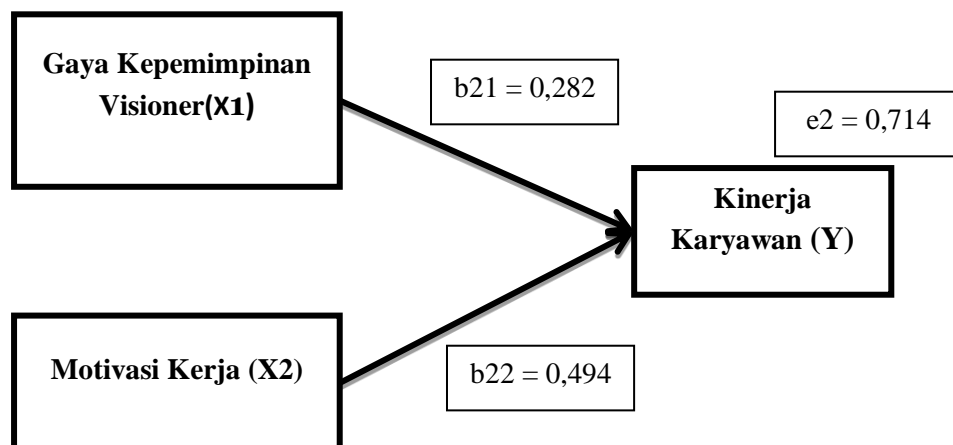
signifikansi dari kedua variabel yaitu X_1 sebesar 0,006, X_2 sebesar 0,00 yang berarti $< 0,05$. Hal ini mengidentifikasi bahwa regresi model 2 gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan koefisien jalur dapat dilihat dari nilai beta yang menunjukkan b_{21} sebesar 0,282 dan b_{22} sebesar 0,494. Kemudian nilai dari beta tersebut dapat digunakan untuk membuat persamaan jalur. Sehingga diperoleh persamaan 2 sebagai berikut :

$$Y = a + b_{21}X_1 + b_{22}X_2 + e_2$$

$$Y = 0,282 X_1 + 0,494 X_2 + 0,714 e_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka peneliti dapat membuat jalur model sebagai berikut :

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur Persamaan 2



Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan gambar diatas maka jalur model struktur kedua dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh langsung $X1 - Y = 0,282$ artinya meningkatnya kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan visioner sebesar 0,282 atau 28,2%
 - b. Terdapat pengaruh langsung $X2 - Y = 0,494$ artinya meningkatnya kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 0,494 atau 49,4%
 - c. Pengaruh variabel lain $e2 - Y = 0,714$ artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,714 atau 71,4%
3. Analisis Jalur Persamaan 3

Tabel 4.30
Hasil Analisis Jalur Persamaan 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,380	,373	2,045

a. Predictors: (Constant), KREATIFITAS KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,309	2,032		3,597	,001
	KREATIFITAS KARYAWAN	,658	,092	,617	7,180	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer, diolah 2022

Mengacu pada tabel diatas, dapat diketahui nilai adjusted R Square pada model summary menunjukkan variabel Z secara simultan memiliki pengaruh sebesar 0,373 atau 37,3%, artinya sumbangan pengaruh kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,373 atau 37,3% sedangkan sisanya 62,7% merupakan kontribusi dari variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan dilambangkan dengan nilai e_3 . Dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$e_3 = \sqrt{1 - RSquare} = \sqrt{1 - 0,373} = 0,791$$

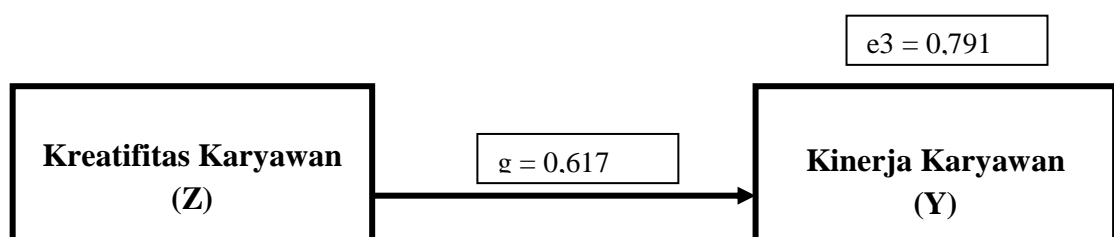
signifikansi dari variabel Z yaitu sebesar 0,00 berarti $< 0,05$. Hal ini mengindikasikan regresi model 3 yaitu kreatifitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan nilai koefisien jalur dapat dilihat dai nilai beta yang menunjukkan $g_{21} = 0,617$. Kemudian nilai beta diperoleh persamaan struktur 3 sebagai berikut:

$$Y = a + gZ + e_3$$

$$Y = 0,617 Z + 0,791 e_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka peneliti dapat membuat jalur model regresi 3 sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Analisis Jalur Persamaan 3



Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan gambar 4.3, maka jalur model struktur 3 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung $Z - Y = 0,617$, artinya meningkatnya kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kreatifitas karyawan sebesar 0,617 atau 61,7%.
- b. Pengaruh variabel lain $e3 - Y = 0,791$, artinya meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,791 atau 79,1%

4.3.7 Uji Sobel

Sobel test atau uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi (Ghozali I, 2011). Dalam penelitian ini, uji sobel dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan visioner (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kreatifitas karyawan (Z). Pengaruh mediasi dalam uji sobel dapat diketahui signifikan atau tidak dengan menggunakan uji sobel ini.

1. Uji Sobel 1 (Variabel X1 terhadap Y Melalui Z)

Uji sobel 1 dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variabel gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan melalui kreatifitas karyawan, atau bisa disebut juga untuk menentukan apakah kreatifitas karyawan (Z) memediasi pengaruh gaya kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melakukan perhitungan berdasarkan rumus uji sobel sebagai berikut :

$$\begin{array}{lll} \text{Diketahui :} & a = 0,562 & S_a = 0,082 \\ & b = 0,240 & S_b = 0,080 \end{array}$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,240^2 \times 0,082^2) + (0,562^2 \times 0,080^2) + (0,082^2 \times 0,080^2)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,0576 \times 0,0067) + (0,3158 \times 0,0064) + (0,0067 \times 0,0064)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,000385 + 0,0020 + 0,00004}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,002425}$$

$$S_{ab} = 0,04924$$

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan melalui keaktifitas karyawan sebesar 0,04924, maka t statistik variabel mediasi diperoleh :

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,562 \times 0,240}{0,04924}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,13488}{0,04924}$$

$$t_{hitung} = 2,73923$$

berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa t hitung 2,73923 > t tabel 1,988. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan melalui kreatifitas karyawan. Atau bisa disebut juga variabel kreatifitas karyawan memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Sobel 2 (variabel X2 terhadap Y melalui Z)

Uji sobel 2 dilakukan untuk mengetahui apakah kreatifitas karyawan memediasi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan melakukan perhitungan berdasarkan rumus uji sobel berikut :

$$\text{Diketahui: } a = 0,657 \qquad Sa = 0,079$$

$$b = 0,281 \qquad Sb = 0,098$$

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

$$Sab = \sqrt{(0,281^2 \times 0,079^2) + (0,657^2 \times 0,098^2) + 0,079^2 \times 0,098^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0789 \times 0,0062) + (0,4316 \times 0,0096) + (0,0062 \times 0,0096)}$$

$$Sab = \sqrt{0,00048918 + 0,00414336 + 0,00005952}$$

$$Sab = \sqrt{0,00469206}$$

$$Sab = 0,06849$$

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kreatifitas karyawan sebesar 0,06849, maka t statistik variabel mediasi diperoleh :

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,657 \times 0,281}{0,06849}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,184617}{0,06849}$$

$$t_{hitung} = 2,69553$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa t hitung 2,69553 > t tabel 1,988. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kreatifitas karyawan, atau bisa disebut juga

keatifitas karyawan memediasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data pada pengaruh langsung dan tidak langsung melalui analisis jalur dan uji Sobel di atas, maka dapat disimpulkan penelitian pada data berikut :

Tabel 4.31
Klasifikasi Hasil Analisis Jalur

Hipotesis	Keterangan	Koef	t	Sig	Kesimpulan
H1	Gaya kepemimpinan visioner terhadap keatifitas karyawan	0,489	6,418	0,000	Diterima
H2	Motivasi kerja terhadap keatifitas karyawan	0,291	3,692	0,000	Diterima
H3	Gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan	0,265	2,800	0,006	Diterima
H4	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	0,0482	4,911	0,000	Diterima
H5	Kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan	0,658	7,180	0,000	Diterima

Tabel 4.32
Klasifikasi Hasil Uji Sobel

Hipotesis	Keterangan	Sab	thitung	ttabel	Kesimpulan
H6	Gaya kepemimpinan visioner → keatifitas karyawan → kinerja karyawan	0,04924	2,73923	1,988	Diterima
H7	Motivasi kerja → keatifitas karyawan → kinerja karyawan	0,06849	2,69553	1,988	Diterima

4.4 Hasil Analisis Data

Pembahasan dan analisis data yang telah diolah sesuai dengan uji – uji yang digunakan, maka memperoleh hasil analisis sebagai berikut :

1. **Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan**

Berdasarkan analisis data, diketahui nilai t hitung $6,418 > t$ tabel $1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan visioner maka akan semakin meningkat pula kreatifitas karyawan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Handayani *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan visioner merupakan klasifikasi sebagai perilaku kepemimpinan yang membentuk kategori pemimpin visioner. Yaitu pemimpin yang dapat memimpin dan berpedoman terhadap tujuan suatu organisasi. Pemimpin visioner dalam melaksanakan kewajibannya banyak memberi arahan pada karyawan untuk berorientasi pada tujuan perusahaan, salah satunya dalam hal kreatifitas (Dani & Munajah, 2021). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sambung, (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner mampu meningkatkan kreatifitas pegawai dalam bekerja.

2. **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai t hitung $3,692 > t$ tabel $1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin sering karyawan diberikan motivasi maka akan semakin meningkat pula kreatifitas kayawannya.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa kemampuan dan kreatifitas karyawan memiliki manfaat untuk menghadapi tantangan global berupa permasalahan perusahaan yang semakin dinamis sehingga membutuhkan kreatifitas untuk dapat tetap bertahan (Rakata *et al.*, 2022). Motivasi yang dimiliki individu tercipta karena adanya suatu kreatifitas yang ada pada karyawan sehingga motivasi kerja tersebut didapatkan dari para pemimpinnya terhadap sumber daya yang dimiliki. Adanya motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kreatifitas karyawan di Hotel Pandanaran Semarang (Astuti, Sitawati, & Tukijan, 2019).

3. **Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai t hitung $2,800 > t$ tabel $1,988$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa

semakin baik gaya kepemimpinan visioner dari pimpinan perusahaan maka akan meningkat pula kinerja karyawannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang menunjukkan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di Pt 1st Kayata Makmur Sejahtera Makassar. Adanya pemimpin yang mampu memimpin karyawan dengan kewibawaannya sehingga dapat memimpin sesuai visi dari pemimpin tersebut maka akan memberikan contoh bagi karyawannya untuk bekerja sesuai visi pemimpin serta visi dan misi sesuai tujuan organisasi pula (AR & Isman, 2018).

4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai t hitung $4,911 > t$ tabel $1,988$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin sering karyawan diberikan motivasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf & Chair (2020), Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kinerja PT. Nirha Jaya Teknik dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal tersebut karena adanya motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk menggapai visi dan misi serta tujuan seseorang. Tercapainya visi dan misi menjadi semangat yang memberi motivasi pada seseorang untuk terus berkomitmen (Sahetapy *et al.*, 2018).

5. Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai t hitung $7,180 > t$ tabel $1,988$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat kreativitas karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Adanya tingkat kreativitas yang tinggi pada karyawan maka akan menciptakan hasil kinerja yang baik untuk mencapai target dari suatu organisasi. Seperti pada hasil penelitian oleh Dani & Munajah (2021) bahwa kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dipengaruhi oleh kreativitas karyawan. Hal tersebut disebabkan ditemukannya aspek yang menyebabkan peningkatan kinerja bawahan karena memiliki kreativitas tinggi.

6. Kreativitas karyawan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji sobel pertama, diketahui nilai t hitung $2,73923 > t$ tabel $1,988$. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan visioner melalui kreativitas karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas karyawan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan. Dalam temuan di atas kreativitas lebih mampu mempengaruhi

kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan visioner. Penjelasan tersebut mengindikasikan bahwa setiap perubahan positif yang terjadi dalam kreatifitas karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang menyatakan bahwa kinerja yang dimiliki seseorang dipengaruhi oleh beberapa aspek salah satunya ialah gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpinnya (Sahetapy *et al.*, 2018). Gaya kepemimpinan visioner jika diimbangi dengan kreatifitas maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wang, 2016) menunjukkan bahwa kreatifitas terbukti mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan visioner dan kinerja karyawan.

7. Kreatifitas karyawan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji sobel kedua diketahui nilai t hitung $2,69553 > t$ tabel $1,988$. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja melalui kreatifitas karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kreatifitas karyawan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam temuan ini kreatifitas karyawan lebih mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang menyatakan bahwa Adanya motivasi dari pimpinan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan kreatifitas tinggi dalam bekerja tentu akan lebih meningkatkan kinerja bagi para karyawannya tersebut (Dani & Munajah, 2021). Dalam penelitian (Nili &

Tasavori, 2022) menemukan bahwa kreatifitas memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wang, 2016) yang menyatakan bahwa kreatifitas memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kreatifitas mampu memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang membahas hubungan dan pengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap variabel mediasi yaitu kreatifitas karyawan dan dampaknya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Mandiri Jaya Propertyndo. Penelitian ini dilakukan terhadap 86 sampel karyawan dari PT Mandiri Jaya Propertyndo dengan ketentuan karyawan yang bekerja pada bagian lapangan seperti mandor, tukang bangunan, dan kuli bangunan dengan masa kerja minimal 5 bulan.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan metode statistik beserta analisisnya, maka peneliti dapat menyimpulkan :

1. Gaya kepemimpinan visioner mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan pada 86 sampel karyawan PT Mandiri Jaya Propertyndo.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan pada 86 sampel karyawan PT Mandiri Jaya Propertyndo.
3. Gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 86 sampel karyawan PT Mandiri Jaya Propertyndo.
4. Motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 86 sampel karyawan PT Mandiri Jaya Propertyndo.

5. Kreatifitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 86 sampel karyawan PT Mandiri Jaya Propertyindo.
6. Kreatifitas karyawan secara parsial memediasi pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan pada 86 sampel karyawan PT Mandiri Jaya Propertyindo.
7. Kreatifitas karyawan secara parsial memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada 86 sampel karyawan PT Mandiri Jaya Propertyindo.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun dalam penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik – baiknya, akan tetapi masih terdapat keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Pada variabel penelitian hanya menggunakan dua variabel independen dalam mengindikasikan variabel dependen. Adanya tambahan variabel independen akan memungkinkan perolehan hasil yang lebih baik dan akan diketahui faktor lain yang menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
2. Data yang digunakan pada penelitian hanya berasal dari kuisioner dengan perolehan jawaban responden, sehingga penarikan kesimpulan berdasar pada kuisioner tersebut.

4.3 Saran

1. Gaya kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Seorang pemimpin visioner akan mengarahkan bawahannya untuk terus berusaha lebih baik pula dalam bekerja. Oleh karena itu diharapkan kepada pemimpin perusahaan supaya terus menggali potensi dai karyawan tersebut dan juga terus berusaha untuk mencari ide dan inovasi untuk kemajuan perusahaan supaya bisa bersaing baik di pasar nasional maupun internasional.
2. Kreatifitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kepada karyawan diharapkan supaya terus berusaha untuk mencari ide kreatif mengenai metode dalam penyelesaian pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja, dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dengan hasilnya bisa memuaskan.
3. Kepada peneliti lain, mampu dijadikan refrensi untuk memperluas penelitian dengan tambahan faktor lain yang memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dan dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Bima : Journal of Business and Innovation Management* .
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact Of Leadership Style on Organizational Performance. *Journal of Human Resource Management Research* .
- Amabile, T., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader Behaviors And The Work Environment For Creativity: Perceived Leader Support. *The Leader Quarterly* , 5-32.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivationon Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* .
- AR, I., & Isman, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan PT. 1st Kayata Makmur Sejahtera Makasar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* , 431-444.
- Arikunto, S. (2002). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astuti, S. P. (2019). *Modul Praktikum Statistika*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan, T. (2019). Pengaruh Kreatifitas Dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* .
- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Employee Creativity: A Compulsary Factor in Oganizations. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business* .
- Carmeli, A., Palmon, R. R., & Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in The Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. *Psychology Faculty Publications* .

- Cheema, S., Javed, F., & Akram, S. (2015). Employee Engagement and Visionary Leadership : Impact on Customer and Employee Satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly* .
- Cheung, M. F., & Wong, C. S. (2011). Transformational Leadership, Leader Support, and Employee Creativity . *Leadership and Organization Development Journal* .
- Coelho, F., Augusto, M., & Iages, L. F. (2011). Contextual Factors and The Creativity of Frontline Employees: The Mediating Effect of Role Stress and Intrinsic Motivation. *Journal of Retailing* , 31-45.
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh Inovasi dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Manado. *Jurnal Emba* .
- Dani, A. R., & Munajah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Motivasi Organisasi Sebagai Vaiabel Intervening. *Jurnal Media Mahardhika* , 434-445.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of Complectence, Compensation And Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Enviroment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal Of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)* .
- Farmer, S. M., Tierney, P., & McIntyre, K. K. (2003). Employee Creativity in Taiwan: An Application of Role Identity Theory. *The Academy of Management Journal* .
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gede, I. K., & Piartini, S. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPS Se Kecamatan Sukawati Gianyar . *E - Journal Ekonomi* .
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy of Management Journal* .
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* .
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen* .
- Helaludin, H., & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik* . Jakarta: Sekolah Tinggi Theologi Jaffray.
- Hirst, G., Dick, R. V., & Knippenberg, D. V. (2009). A Social Identity Perspective on Leadership and Employee Creativity. *Journal of Organizational Behavior* , 963-982.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 86-98.
- Mappaenre, A. (2014). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah Efektif. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* .
- Ma'ruf, M., & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Teknik Makasar. *Journal Brand* .
- Maslow, A. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PBP.
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, And Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health* .

- Mukhtar, K. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kreatifitas Guru MTSN Se Kabupaten Madiun. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* , 9-23.
- Musrofi, M. (2007). *5 Langkah Melahirkan Mahakarya : Melejitkan Diri Dengan Cara Membiasakan Berkarya* . Jakarta: Hikmah (PT Mizan Publika).
- Nili, F., & Tasavori, M. (2022). Linking an Autonomy-Supportive Climate and Employee Creativity: The Influence of Intrinsic Motivation and Company Support for Creativity. *European Business Review* , 666-688.
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2018). Basic Psychological Needs and Work Motivation : A Longitudinal Test of Directionality. *Motiv Emot* .
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal Of Environment and Management* , 35-45.
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Sumasono, R. B. (2019). Visionary Leadership in Total Quality Management: Efforts to Improve the Quality of Education in the Industrial Revolution 4.0. *CoEMA* .
- Putra, B. C., Wijayanti, D. T., & Surjanti, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Intrinsik. *procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen* , 263-282.
- Rahayuningsih, I. (2013). Pengembangan Kreatifitas Dan Inovasi di Organisasi. *Pengembangan Ekonomi Kreatif* .
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di kedai Kopi "Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta". *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* , 480 - 492.
- Saba, S., Tabish, A., & Khan, B. A. (2016). Role of Visionary Leadership in The Performance of Employees at a Workplace : Moderating Effect of Organizational Citizenship Behaviour. *Australian Academy of Business Leadership* .
- Sahetapy, R. Y., Marihi, L. O., Bauw, A., & Sawir, M. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi

- Kerja Dan Budaya Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah UNIKOM* , 185-188.
- Sambung, R. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Keatifitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* , 169-181.
- Sanny, L., Cahyani, B. R., & Andhika, Y. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Keatifitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). *Binus Business Review* .
- Sanusi, A. (2009). *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Bandung: Prospect.
- Shafy, M., Zoya, Z., Lei, Z., Song, X., & Sarker, N. I. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Creativity: Moderating Role of Intrinsic Motivation. *Asia Pacific Management Review* .
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Stainer, L. (2006). Performance Management And Corporate Social Responsibility : The Strategic Connection . *Strategic Change* .
- Stam, D., Knippenberg, D. V., & Wisse, B. (2010). Focusing on Followers: The Role of Regulatory Focus and Possible Selves in Visionary Leadership. *The Leadership Quarterly* .
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukriadi, E. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Journal : Tourism and Hospitality Essentials Journal* , 140.
- Sutrisno, S., & Badri, B. (2012). *Metode Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Ombak.

- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary Leadership and Its Relationship To Organizational Effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal* .
- Tu, M. H., Bono, J. E., Shum, C., & Montagne, L. L. (2018). Breaking The Cycle: The Effect Of Role Model Performance And Ideal Leadership Self-Concept On Abusive Supervision Spillover. *J Appl Psychol* .
- Wahyudi, A. E. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar, Pemberdayaan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan dan Kepercayaan Pada Pemimpin Terhadap Kreatifitas Karyawan Telkom Sidoarjo. *Journal of Economic And Business* .
- Wang, C. J. (2016). Does Leader - Member In The Hospitality Industri? The Mediating Roles of Task Motivation And Creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* , 969-987.
- Wardi, R. (2013). Motivasi, Prestasi Belajar, dan Pelatihan Kerja Kaitannya Terhadap Kreatifitas Siswa. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan* .
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting* , 150-156.
- Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary Leadership and Employee Creativity in China. *International Journal of Manpower* .

LAMPIRAN

Lampiran 2

Kuisisioner Penelitian

**DAFTAR PERTANYAAN (KUISISIONER)
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN
KREATIFITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT
MANDIRI JAYA PROPERTYNDO**

A. PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

3. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
4. Mohon isi kuisisioner ini dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada
5. Berilah tanda ($\sqrt{\quad}$) pada kolom jawaban yang tersedia
6. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sangat tidak setuju	(STS) = 1
Tidak setuju	(TS) = 2
Netral	(N) = 3
Setuju	(S) = 4
Sangat setuju	(SS) = 5

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () Perempuan
() Laki – laki
3. Umur : () < 25 tahun
() 26 – 35 tahun
() 36 – 45 tahun
() 46 – 55 tahun
() > 56 tahun
4. Pendidikan terakhir : () SD
() SMP
() SMA
() DIPLOMA / SAJANA
5. Lama bekerja : () 3 – 12 bulan
() 1 – 3 tahun
() 3 – 5 tahun

Bagian 1 : Variabel Gaya Kepemimpinan Visioner

No	Pertanyaan Gaya Kepemimpinan Visioner	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin saya mampu mengarahkan bawahan dengan baik.					
2.	Pemimpin saya mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik					
3.	Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik sehingga segala perintah dapat tersampaikan dengan baik dan terlaksana sesuai arahan					
4.	Pemimpin saya selalu memberikan motivasi sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja					
5.	Saya dapat menerima arahan yang diberikan oleh pemimpin dengan baik					

Bagian 2 : Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan Motivasi Kerja	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat memenuhi kebutuhan sehari hari dengan bekerja					
2.	Saya merasa aman ketika bekerja					
3.	Saya senang karena pekerjaan dilaksanakan bersama tim yang solid					
4.	Saya merasa dihargai ketika bekerja					
5.	Saya diberikan kesempatan untuk terus mengembangkan potensi yang ada pada diri saya					

Bagian 3 : Variabel Kreatifitas Karyawan

No	Pertanyaan Kreativitas Karyawan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mencari ide tentang metode baru dalam proses pembangunan proyek					
2.	Saya mencoba cara baru dalam proses pembangunan proyek					
3.	Saya bisa menciptakan metode pembangunan baru yang lebih efektif					
4.	Saya bisa menjadi teladan yang baik dalam hal kreatifitas					
5.	Jika terjadi masalah dalam proses pembangunan saya dapat menyelesaikannya dengan baik					

Bagian 4 : Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan Kinerja Karyawn	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menjaga kualitas dari proyek yang saya kerjakan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sudah efektif dalam penggunaan material yang disediakan					
5.	Saya adalah orang yang mandiri dan mampu menyelesaikan dengan baik pekerjaan yang diberikan kepada saya					

Lampiran 2

Surat Balasan Penelitian



PT. MANDIRI JAYA PROPERTYENDO

Developer & General Contractor

Dusun III Rt 004 / Rw 002 Randusari Teras Boyolali
Telp. (0276) 3289 975 || e-mail: MandiriProperty.354@gmail.com

Boyolali, 08 April 2022

Perihal : Pemberian izin penelitian

Kepada Yth.
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di tempat

Menanggapi surat dari Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Nomor surat : B-623/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/04/2022 tertanggal 06 April 2022 tentang permohonan izin penelitian di PT. Mandiri Jaya Propertyendo, dengan ini saya :

Nama : Sopyan Ardana S.E.I
Jabatan : Direktur Utama

Memberikan izin kepada :

Nama : Titik Pratiwi
NIM : 185211247
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Selama : 1 Bulan (tgl 20 Mei 2022 s/d - 20 Juni 2022)

Demikian atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih.

Hormat kami,

Sopyan Ardana S.E.I
Direktur Utama

Lampiran 3

Data Tabulasi Kuesioner Penelitian

Tabulasi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Visioner (X1)

NO	KV_1	KV_2	KV_3	KV_4	KV_5	TOTAL_KV
1	5	5	5	5	5	25
2	5	3	4	5	5	22
3	5	5	3	3	5	21
4	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	4	5	4	4	22
8	4	5	5	5	4	23
9	4	4	3	4	5	20
10	5	5	3	5	5	23
11	4	4	4	5	5	22
12	4	4	4	5	5	22
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	5	5	5	23
15	4	4	4	5	5	22
16	5	4	4	4	5	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	4	3	3	19
19	5	4	4	3	4	20
20	4	5	5	5	5	24
21	5	3	5	5	4	22
22	5	3	4	4	4	20
23	4	4	3	3	3	17
24	4	4	4	5	5	22
25	4	4	4	5	5	22
26	4	4	4	3	3	18
27	2	3	3	3	3	14
28	3	3	3	3	2	14
29	4	3	5	5	5	22
30	5	3	4	5	5	22
31	3	3	4	5	4	19
32	3	4	4	4	4	19
33	4	3	5	4	3	19
34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	4	4	4	20

36	4	4	5	5	4	22
37	4	5	5	5	4	23
38	4	4	4	5	5	22
39	5	5	5	5	5	25
40	5	3	4	5	5	22
41	4	5	5	5	5	24
42	4	3	5	5	5	22
43	5	4	5	4	4	22
44	4	5	4	3	3	19
45	5	5	5	5	5	25
46	4	5	3	4	3	19
47	4	4	4	4	3	19
48	3	3	4	4	4	18
49	2	2	2	2	2	10
50	4	4	4	5	5	22
51	5	5	4	5	5	24
52	4	4	4	5	3	20
53	5	5	5	5	3	23
54	5	4	3	4	5	21
55	4	5	4	5	5	23
56	3	4	4	3	4	18
57	5	5	5	5	5	25
58	5	4	4	5	5	23
59	4	4	5	5	5	23
60	5	3	4	5	5	22
61	5	4	3	3	3	18
62	4	3	4	4	3	18
63	4	4	3	4	4	19
64	5	5	4	4	4	22
65	4	4	3	5	3	19
66	4	4	4	4	4	20
67	5	4	4	4	3	20
68	5	4	5	5	4	23
69	4	4	4	5	5	22
70	4	5	4	5	5	23
71	4	5	4	5	5	23
72	5	4	4	4	4	21
73	5	5	4	5	5	24
74	4	4	4	4	5	21
75	4	5	5	5	3	22
76	5	5	5	5	5	25

77	4	4	4	5	4	21
78	4	5	5	5	3	22
79	4	5	5	5	4	23
80	5	5	5	4	4	23
81	4	4	5	4	3	20
82	5	5	4	5	4	23
83	4	4	5	5	3	21
84	5	5	5	5	4	24
85	3	4	4	5	5	21
86	4	4	4	4	5	21

Tabulasi Data Penelitian Motivasi Kerja (X2)

NO	MK_1	MK_2	MK_3	MK_4	MK_5	TOTAL_MK
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	4	4	4	5	22
8	3	4	4	5	3	19
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	3	3	5	5	3	19
14	5	5	5	5	5	25
15	4	3	5	5	5	22
16	5	4	4	5	5	23
17	5	5	5	4	5	24
18	4	3	5	5	5	22
19	5	5	4	4	5	23
20	4	5	5	5	5	24
21	5	4	5	5	5	24
22	4	4	4	4	4	20
23	3	4	5	5	5	22
24	5	5	5	5	3	23
25	4	4	4	5	5	22
26	5	5	4	5	4	23
27	4	5	4	5	5	23
28	3	3	3	3	3	15
29	3	5	5	5	4	22
30	3	5	4	5	5	22
31	4	4	4	3	3	18
32	4	5	4	4	4	21
33	5	5	5	5	4	24
34	3	3	2	3	3	14
35	3	5	5	4	4	21
36	5	5	3	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	4	5	5	5	5	24

39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	4	5	24
41	5	5	5	5	5	25
42	5	4	5	5	5	24
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	3	3	18
45	5	5	3	5	4	22
46	5	5	5	5	4	24
47	4	5	5	5	5	24
48	4	4	4	4	3	19
49	2	2	2	2	2	10
50	5	4	5	4	4	22
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	5	5	3	22
53	5	5	4	5	5	24
54	4	4	4	5	4	21
55	3	5	5	5	4	22
56	4	4	5	4	3	20
57	5	5	5	5	4	24
58	5	5	5	5	4	24
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	4	4	21
61	4	5	5	4	5	23
62	4	5	5	5	3	22
63	5	5	5	4	4	23
64	5	5	5	5	5	25
65	4	5	5	5	4	23
66	5	4	4	4	3	20
67	4	5	5	5	4	23
68	5	5	5	5	5	25
69	5	4	4	4	5	22
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	4	4	5	22
72	5	5	4	5	5	24
73	5	5	5	5	5	25
74	4	5	5	5	5	24
75	5	5	5	5	5	25
76	4	5	5	5	5	24
77	5	5	5	5	5	25
78	4	5	5	5	5	24
79	4	4	5	5	5	23

80	4	5	5	5	5	24
81	3	4	5	3	4	19
82	4	5	4	4	5	22
83	3	5	3	5	5	21
84	3	5	3	4	4	19
85	4	4	4	4	5	21
86	3	5	5	5	4	22

Tabulasi Data Penelitian Variabel Kreativitas Karyawan (Z)

NO	KRE_1	KRE_2	KRE_3	KRE_4	KRE_5	TOTAL_KRE
1	5	5	5	4	4	23
2	5	4	4	5	5	23
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	5	4	21
9	5	5	5	4	4	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	4	5	24
12	5	5	3	4	4	21
13	3	3	4	3	3	16
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	4	4	21
16	4	5	5	5	5	24
17	5	5	5	5	5	25
18	4	3	4	5	5	21
19	5	4	4	5	5	23
20	5	5	4	5	4	23
21	5	5	5	4	5	24
22	4	5	4	3	4	20
23	4	4	3	4	3	18
24	4	4	5	5	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	5	5	24
27	2	3	5	5	3	18
28	3	4	4	3	3	17
29	5	5	4	5	5	24
30	5	5	4	5	4	23
31	3	4	4	3	5	19
32	4	4	4	5	4	21
33	5	4	4	5	5	23
34	2	3	3	3	3	14
35	4	4	4	4	5	21
36	4	5	5	5	5	24
37	4	5	4	5	5	23
38	5	5	5	5	5	25

39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	4	5	5	4	5	23
42	5	4	4	4	4	21
43	5	5	4	5	5	24
44	4	5	4	4	5	22
45	5	5	5	5	5	25
46	3	4	4	4	5	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	3	4	3	4	19
49	2	5	2	2	2	13
50	5	3	4	5	5	22
51	5	5	5	4	4	23
52	5	4	4	4	4	21
53	4	5	5	5	4	23
54	5	4	4	4	3	20
55	5	4	4	4	4	21
56	3	5	3	4	4	19
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	4	4	5	23
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	5	5	24
61	4	5	4	3	5	21
62	4	4	5	5	5	23
63	4	4	3	5	4	20
64	5	4	5	5	3	22
65	4	5	5	4	5	23
66	4	5	5	5	4	23
67	4	5	5	5	4	23
68	3	5	5	5	4	22
69	5	4	3	4	5	21
70	5	4	5	5	5	24
71	5	5	3	5	5	23
72	5	5	5	3	5	23
73	5	5	5	5	5	25
74	4	3	5	4	5	21
75	4	5	4	5	4	22
76	5	5	3	4	5	22
77	4	4	3	4	5	20
78	5	4	4	4	4	21
79	4	4	4	4	4	20

80	4	5	5	5	4	23
81	5	4	4	4	4	21
82	4	4	3	5	4	20
83	4	4	3	5	4	20
84	3	5	5	5	5	23
85	5	5	4	4	5	23
86	5	4	3	4	5	21

Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	KIN_1	KIN_2	KIN_3	KIN_4	KIN_5	TOTAL_KIN
1	5	5	5	4	5	24
2	4	5	5	4	5	23
3	5	5	5	2	4	21
4	4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	3	4	5	22
8	3	3	3	3	3	15
9	4	4	4	5	5	22
10	5	5	5	5	5	25
11	3	4	5	5	3	20
12	5	5	5	5	4	24
13	3	3	3	4	3	16
14	3	5	5	4	5	22
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	3	3	4	20
19	5	5	5	5	3	23
20	3	4	4	4	4	19
21	4	5	5	5	5	24
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	3	3	4	20
24	4	4	5	5	5	23
25	3	4	4	4	4	19
26	4	4	5	5	4	22
27	5	5	4	5	3	22
28	3	4	4	4	4	19
29	4	4	5	5	4	22
30	4	4	4	5	5	22
31	3	4	4	3	4	18
32	4	4	5	3	4	20
33	5	4	5	5	5	24
34	3	3	3	3	3	15
35	5	5	4	5	4	23
36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	5	5	5	23
38	4	5	5	5	5	24

39	4	4	4	5	4	21
40	5	5	4	5	4	23
41	5	5	4	5	5	24
42	4	3	5	4	3	19
43	3	4	5	5	5	22
44	5	4	5	3	4	21
45	4	4	5	4	5	22
46	3	4	5	3	4	19
47	3	4	4	5	4	20
48	4	3	4	4	4	19
49	2	2	2	2	2	10
50	4	5	5	5	5	24
51	5	5	4	4	4	22
52	3	4	4	4	4	19
53	3	4	5	5	5	22
54	4	4	5	4	4	21
55	4	5	5	4	4	22
56	4	4	5	5	3	21
57	4	5	4	5	4	22
58	4	4	5	4	5	22
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	5	5	4	22
61	5	4	5	4	5	23
62	3	5	4	3	5	20
63	4	4	5	3	5	21
64	5	5	5	5	3	23
65	4	4	5	5	3	21
66	4	5	5	3	5	22
67	3	4	4	4	4	19
68	5	5	5	3	5	23
69	3	4	5	4	4	20
70	5	5	4	4	5	23
71	5	5	4	5	5	24
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	4	5	5	5	24
75	5	5	5	4	5	24
76	4	4	5	4	4	21
77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	4	5	4	23
79	5	5	5	5	5	25

80	5	5	4	4	4	22
81	4	4	4	4	4	20
82	5	5	4	4	4	22
83	5	4	5	3	5	22
84	5	4	5	3	5	22
85	5	5	5	5	4	24
86	4	5	5	5	5	24

Lampiran 4

Hasil Uji Deskriptif Penelitian

Statistics

	JENIS_KE LAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	LAMA_BEKERJA
N Valid	86	86	86	86
Missing	0	0	0	0
Mean	1,00	2,79	2,38	2,09
Minimum	1	1	1	1
Maximum	1	5	3	3

JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	86	100,0	100,0	100,0

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 TAHUN	10	11,6	11,6	11,6
26-35 TAHUN	27	31,4	31,4	43,0
36-45 TAHUN	26	30,2	30,2	73,3
46-55 TAHUN	17	19,8	19,8	93,0
>56 TAHUN	6	7,0	7,0	100,0
Total	86	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	8	9,3	9,3	9,3
SMP	37	43,0	43,0	52,3
SMA	41	47,7	47,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

LAMA_BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3-12 BULAN	21	24,4	24,4	24,4
1-3 TAHUN	36	41,9	41,9	66,3
3-5 TAHUN	29	33,7	33,7	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan Visioner (X1)

		Correlations					KEPEMIMPINAN VISIONER
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	
X1_1	Pearson Correlation	1	,425**	,372**	,322**	,353**	,682**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,001	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X1_2	Pearson Correlation	,425**	1	,381**	,342**	,249*	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,021	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X1_3	Pearson Correlation	,372**	,381**	1	,570**	,245*	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,023	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X1_4	Pearson Correlation	,322**	,342**	,570**	1	,589**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X1_5	Pearson Correlation	,353**	,249*	,245*	,589**	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,001	,021	,023	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86
KEPEMIMPINAN VISIONER	Pearson Correlation	,682**	,663**	,706**	,799**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

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

Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations					MOTIVASI KERJA
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	
X2_1	Pearson Correlation	1	,368**	,332**	,318**	,428**	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,003	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2_2	Pearson Correlation	,368**	1	,444**	,577**	,451**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2_3	Pearson Correlation	,332**	,444**	1	,557**	,356**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,001	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2_4	Pearson Correlation	,318**	,577**	,557**	1	,515**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
X2_5	Pearson Correlation	,428**	,451**	,356**	,515**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,678**	,756**	,721**	,788**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

Variabel Kreatifitas Karyawan (Z)

		Correlations					KREATIFITAS KARYAWAN
		Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	
Z_1	Pearson Correlation	1	,267*	,197	,291**	,422**	,663**
	Sig. (2-tailed)		,013	,069	,007	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
Z_2	Pearson Correlation	,267*	1	,317**	,217*	,313**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,013		,003	,044	,003	,000
	N	86	86	86	86	86	86
Z_3	Pearson Correlation	,197	,317**	1	,414**	,358**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,069	,003		,000	,001	,000
	N	86	86	86	86	86	86
Z_4	Pearson Correlation	,291**	,217*	,414**	1	,398**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,007	,044	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
Z_5	Pearson Correlation	,422**	,313**	,358**	,398**	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86
KREATIFITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	,663**	,605**	,681**	,688**	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					KINERJA KARYAWAN
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
Y_1	Pearson Correlation	1	,652**	,276*	,253*	,348**	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,019	,001	,000
	N	86	86	86	86	86	86
Y_2	Pearson Correlation	,652**	1	,296**	,312**	,459**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,003	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
Y_3	Pearson Correlation	,276*	,296**	1	,357**	,448**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,010	,006		,001	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86
Y_4	Pearson Correlation	,253*	,312**	,357**	1	,232*	,638**
	Sig. (2-tailed)	,019	,003	,001		,032	,000
	N	86	86	86	86	86	86
Y_5	Pearson Correlation	,348**	,459**	,448**	,232*	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,032		,000
	N	86	86	86	86	86	86
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,729**	,765**	,666**	,638**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

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

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan Visioner (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	5

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	5

Variabel Kreatifitas Karyawan (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	5

Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan 1

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46658980
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,068
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,172	1,455		3,553	,001		
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,489	,076	,554	6,418	,000	,593	1,686
	MOTIVASI KERJA	,291	,079	,319	3,692	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,055	,769		1,373	,174
KEPEMIMPINAN VISIONER	-,037	,040	-,129	-,908	,366
MOTIVASI KERJA	,042	,042	,144	1,019	,311

a. Dependent Variable: RES2

Uji Asumsi Klasik Persamaan 2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82379192
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,046
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,387	1,810		2,976	,004		
KEPEMIMPINAN VISIONER	,265	,095	,282	2,800	,006	,593	1,686
MOTIVASI KERJA	,482	,098	,494	4,911	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,533	1,065		2,379	,020
KEPEMIMPINAN VISIONER	,007	,056	,019	,133	,895
MOTIVASI KERJA	-,055	,058	-,134	-,949	,345

a. Dependent Variable: RES3

Uji Asumsi Klasik Persamaan 3

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03322447
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,061
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,309	2,032		3,597	,001		
KREATIFITAS	,658	,092	,617	7,180	,000	1,000	1,000
KARYAWAN							

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,237 ^a	,056	,045	6,58185

- a. Predictors: (Constant), Z_KUADRAT
 b. Dependent Variable: U2t

Lampiran 8

Hasil Uji Ketetapan Model Persamaan 1

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,625	1,484

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

b. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,884	2	157,942	71,703	,000 ^b
	Residual	182,825	83	2,203		
	Total	498,709	85			

a. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,172	1,455		3,553	,001		
KEPEMIMPINAN VISIONER	,489	,076	,554	6,418	,000	,593	1,686
MOTIVASI KERJA	,291	,079	,319	3,692	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KREATIFITAS KARYAWAN

Hasil Uji Ketetapan Model Persamaan 2

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,489	1,846

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,295	2	142,147	41,730	,000 ^b
	Residual	282,728	83	3,406		
	Total	567,023	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,387	1,810		2,976	,004		
KEPEMIMPINAN VISIONER	,265	,095	,282	2,800	,006	,593	1,686
MOTIVASI KERJA	,482	,098	,494	4,911	,000	,593	1,686

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji Ketetapan Model Persamaan 3

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,380	,373	2,045

a. Predictors: (Constant), KREATIFITAS KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,633	1	215,633	51,547	,000 ^b
	Residual	351,390	84	4,183		
	Total	567,023	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KREATIFITAS KARYAWAN

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,309	2,032		3,597	,001		
	KREATIFITAS KARYAWAN	,658	,092	,617	7,180	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 9

Hasil Uji Plagiasi

ORIGINALITY REPORT			
24%	21%	7%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	repository.upstegal.ac.id Internet Source		3%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		2%
3	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper		1%
4	Jurnal.untidar.ac.id Internet Source		1%
5	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper		1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet Source		1%
7	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper		<1%
8	repo.bunghatta.ac.id Internet Source		<1%