
Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kreativitas Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel *Mediating* Pada PT. Mitra Wahyu

Oleh :

Romi Syafrin,

Email : romisyafrin@gmail.com

Susi Hendriani,

Raden Lestari Garnasih,

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership and training on employee creativity. The influence of leadership and training on employee commitment. The effect of commitment on employee creativity. Then to analyze the influence of leadership training on employee creativity through commitment. In this study, the population is the employees of PT. Wahyu Prakasa partners as many as 130 people. While the sample used as many as 98 people. The data used in this study were primary data and secondary data, while the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is the data analysis used in this study is path analysis. Leadership has a positive and significant effect on work commitment. This means that the better the leadership, the work commitment will increase. Leadership has a positive and significant effect on employee creativity. This means that the better the leadership, the creativity of employees will increase. Training has a positive and significant effect on employee creativity. This means that the better the training, the creativity of the employees will increase. Leadership has a positive and significant effect on employee creativity through commitment. Good leadership is followed by work commitment, then employee creativity will increase. Training has a positive and significant effect on employee creativity through work commitment. Good training is followed by work commitment, then employee creativity will increase. Work commitment has a positive and significant effect on employee creativity. Employees who have a high commitment to work will always obey the rules that have been determined, so they will have better creativity. The higher the level of commitment, the creativity of employees will increase.

Keyword :

*Leadership, Training,
Employee Creativity and
Commitment*

1. PENDAHULUAN

Kreativitas merupakan hasil daya pikir manusia yang berupa ide maupun gagasan sehingga menghasilkan sesuatu hal yang baru. Kemampuan berfikir kreatif memberikan efek positif bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Dilingkungan kerja, karyawan yang kreatif akan menjadi personal yang

dibutuhkan dan dipertahankan oleh perusahaan, untuk itu karyawan tidak hanya dituntut untuk cerdas, rajin dan patuh, namun juga kreatif dan inovatif. Bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sumberdaya manusia menjadi faktor utama penggerak bisnis perusahaan, sehingga kreativitas menjadi tuntutan utama perusahaan terhadap karyawan. Berbagai upaya akan dilakukan guna

memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kreativitasnya demi kemajuan perusahaan.

Tumbuh kembangnya perusahaan sangat bergantung pada kreativitas sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut, mulai dari level pimpinan hingga pekerja. Kreativitas ini dapat berupa ide, gagasan dan tindakan dalam bekerja. Kreativitas seseorang pada dasarnya dilatarbelakangi oleh dua hal yaitu dorongan dirinya sendiri dan lingkungan sekitar yang mendukung. Peningkatan kreativitas di suatu perusahaan lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi manajemen perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk berinovasi dan melahirkan ide-ide cemerlang guna meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu kreativitas terkadang muncul akibat adanya tekanan atau dorongan karena tuntutan pesatnya perkembangan teknologi serta persaingan bisnis di bidang yang sama yakni kompetitor. PT. Mitra Wahyu Prakasa Pekanbaru yang menjadi objek penelitian penulis merupakan perusahaan penyedia jasa telekomunikasi (*Provider*) yang bekerja menyediakan layanan jaringan telekomunikasi menjaga agar tetap stabil dan dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat luas dimana pun mereka berada.

Performa perusahaan PT. Mitra Wahyu Prakasa terangkum dalam suatu *company Profile* yang menggambarkan keunggulan dan tantangan perusahaan dalam menjalankan bisnis telekomunikasi, yang dibagi menjadi 3 Divisi yaitu divisi manajemen, *support* dokumen dan *operation maintenance*. Perusahaan dipimpin oleh satu orang direktur operasional, sekaligus bertindak sebagai general manager perusahaan dan satu orang *project manager*. Manager perusahaan inilah yang bertugas mengatur manajemen perusahaan baik internal maupun eksternal. Segala bentuk keputusan yang ditetapkan perusahaan merupakan hasil pertimbangan manager. PT. Mitra Wahyu Prakasa memiliki keunggulan sebagai salah satu perusahaan *maintenance* telekomunikasi didukung tenaga teknis yang handal dan berpengalaman, *financial support* yang memadai, memiliki peralatan kerja yang cukup lengkap, serta dengan pengalaman di bidangnya telah mendapat kepercayaan penuh dari mitra. Informasi terkait gambaran kreatifitas karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa dapat terlihat dari Gambar 1.1 Grafik *Performance Record* PT. MWP sampai dengan Oktober 2021.



Gambar 1.1
Grafik *Performance Record* PT. MWP sampai dengan Oktober 2021.
Sumber : PT. Mitra Wahyu Prakasa, 2021

Gambar 1.1 memperlihatkan bahwa capaian kinerja PT. Mitra Wahyu Prakasa cenderung mengalami peningkatan dan penurunan pencapaian target. Bahkan untuk September terjadi penurunan diakibatkan adanya penambahan order site TUPAI sehingga secara management dan struktur tim perlu melakukan penyesuaian, disebabkan oleh peralihan dan penambahan tersebut. Melihat pada grafik diatas diketahui bahwa secara kuantitas perusahaan belum mampu mencapai target penuh, terlihat dalam kurun waktu 10 bulan hanya dua bulan yang mencapai target penuh 100%, selebihnya angka pencapaian perusahaan kurang dari 100%. Ini menjadi tantangan bagi karyawan di lapangan untuk bekerja lebih cepat dan kualitas *zero defect* meskipun waktu layanan atau SLA yang diberikan cukup singkat. Kendala lain yang juga dihadapi oleh karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa apabila menerima *order site* baru yaitu dibutuhkannya waktu untuk beradaptasi dengan system dan pola baru, dalam kondisi ini karyawan dituntut lebih kreatif dan inovatif untuk segera menyelesaikan tugas baru ini. Pendapat diatas menggambarkan bahwa kreativitas seorang karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan serta sistem manajemen sumberdaya manusia di perusahaan tersebut. Kepemimpinan yang diterapkan melahirkan strategi- strategi untuk peningkatan kapasitas karyawan menjadi lebih kreatif dalam bekerja yaitu melalui pelatihan. Pelatihan sebagai upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan dan sering dianggap tepat merupakan bentuk dari pengembangan sumber daya manusia atau *human resource development* menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Apabila dikaitkan antara kepemimpinan seorang atasan dengan pelaksanaan pelatihan sebagai bentuk upaya meningkatkan kreativitas karyawan, maka terlihat ketiga komponen tersebut saling mempengaruhi dan

memberikan dampak yang signifikan. Peningkatan kreativitas karyawan akan memberikan hasil positif apabila diperkuat dengan adanya komitmen dari sumber daya manusia diperusahaan tersebut baik pimpinan maupun karyawan yang mengikuti pelatihan. Sehingga dalam hal ini komitmen merupakan faktor yang memperkuat atau *Mediating* terhadap kreativitas.

Sebaliknya juga terdapat beberapa hal yang perlu dibenahi oleh manajemen PT. Mitra Wahyu Prakasa, diantaranya perlunya pelatihan yang bersertifikasi dikarenakan belum optimalnya skill dan kreativitas Sumber Daya Manusia, belum maksimalnya kontrol administrasi manajemen perusahaan, belum efektifnya koordinasi perusahaan baik internal maupun eksternal pada setiap level, serta belum terpenuhinya capaian kerja menjadi *zero defect*. (Sumber : PT. Mitra Wahyu Prakasa: 2020)

Melihat begitu besarnya tantangan yang dihadapi oleh PT. Mitra Wahyu Prakasa perlu kiranya pimpinan memikirkan upaya dan strategi yang tepat agar karyawan lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja sehingga dapat beradaptasi dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan telah mengirimkan 20 orang karyawan untuk mengikuti pelatihan baik umum maupun teknis bagi karyawan, hal ini untuk menstimulus kreativitas mereka bekerja. Namun penerapan pelatihan belum memperlihatkan hasil yang signifikan dan terukur, hal lain yang perlu ditinjau adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Untuk melihat gambaran komposisi karyawan yang menjadi Sumber daya manusia PT. Mitra Wahyu Prakasa secara umum dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Profile Karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa Tahun 2021

No	Uraian	Jumlah
1	Jumlah Karyawan (Org)	130
2	Pembagian Divisi (Org)	
	- Managemen	2
	- Operation Maintanance	110
	- Support Document	18
3	Wilayah Kerja (Area)	26
4	Tingkat Pendidikan (Org)	
	- Sarjana	8
	- Diploma	17
	- SMA/Sederajat	105
5	Karyawan yang telah mengikuti pelatihan (Org)	20

Sumber : PT.Mitra Wahyu Prakasa, 2022

Tabel 1.1 memberikan gambaran secara umum kondisi sumberdaya manusia yang terdapat pada PT. Mitra Wahyu Prakasa. Sebagian besar karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa merupakan karyawan lapangan dengan tingkat pendidikan SLTA. Sementara itu karyawan yang berada dikantor berjumlah 20 orang yang terdiri dari 2 manager dan 18 orang support dokumen. Selain itu tabel diatas juga memberikan informasi terkait penempatan karyawan yang bertanggungjawab di setiap area wilayah kerja. Dalam hal kepemimpinan, PT. Mitra Wahyu Prakasa dijalankan oleh divisi manajemen yakni Direktur Operasional yang membawahi seluruh divisi baik teknis maupun non teknis. Sehingga direktur operasional merupakan *top leader* dan pengambil keputusan di perusahaan ini. Tugas direktur operasional ini dibantu oleh *Project Manager* yang berkonsentrasi pada divisi teknis.

Secara umum, mekanisme kerja karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa saat ini adalah harus menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan, seringkali memperoleh pekerjaan baru, lokasi kerja yang berpindah - pindah dengan tantangan yang berbeda di setiap lokasi, pekerjaan dilakukan menunggu arahan pimpinan, pekerjaan dilakukan mengikuti pola yang

sudah ada dan apabila terdapat perubahan pola seringkali menunggu *permit* ataupun kebijakan pimpinan dalam setiap keputusan. Capaian kerja karyawan dikantor lebih optimal dibandingkan karyawan lapangan, hal ini ditunjang oleh latar belakang pendidikan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, sehingga mereka mampu mengerjakan lebih dari satu pekerjaan, serta kemudahan akses komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan. Diharapkan kreativitas mereka lebih optimal dalam bekerja. Demikian halnya juga dengan karyawan yang bekerja lapangan, kreativitas mereka juga dituntut, mengingat berbagai tantangan yang lebih kompleks lapangan dan harus mampu mengkoordinir tim, mampu beradaptasi dengan area kerja baru, menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Semua ini membutuhkan kreativitas, komitmen dan pelatihan yang relevan menunjang tugas lapangan.

Dari beberapa hasil penelitian memberikan bukti yang tidak konsisten dan terdapat suatu kesenjangan (*gap*) beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan bukti yang tidak konsisten dan hasil penelitian yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu yang beragam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan

perilaku inovasi, yang mana hasil dari penelitian tersebut ditemukan adanya inkonsistensi (*research gap*) antara peneliti sebelumnya. Alasan ini yang membuat saya tertarik meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan pada PT. Mitra Wahyu Prakasa saat ini dengan pelatihan sebagai strategi untuk meningkatkan kreativitas karyawan telah memberikan dampak positif bagi perusahaan dan seberapa besar komitmen mempengaruhi kreativitas karyawan tersebut. Permasalahan tersebut saya tuangkan dalam suatu penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kreativitas Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Mitra Wahyu Prakasa”**.

2. TELAAH PUSTAKA

Kreativitas

Pengertian dan Konsep Kreativitas

Kreativitas secara umum dikenal dengan daya cipta atau kemampuan menciptakan sesuatu hal, baik berupa ide, gagasan, proses, maupun produk. Namun lingkup pemahaman kreativitas terus berkembang menyesuaikan situasi dan perkembangan zaman.

Sembiring (2010:2) mengemukakan bahwa sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrument penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebab tercapai atau tidaknya tujuan dan keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung pada kemampuan karyawannya.

Conny R Semiawan (2009: 44) mendefinisikan kreativitas sebagai bentuk modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru. Dengan kata lain, terdapat dua konsep lama yang dikombinasikan menjadi suatu konsep baru. Sehingga kreativitas tidak harus menciptakan sesuatu yang baru namun

modifikasi diakui sebagai suatu kreativitas.

Sedangkan menurut Utami Munandar (2009: 12), bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang

Pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan ide, gagasan, dan berkreasi untuk memecahkan masalah atau mengatasi permasalahan secara spontan. Ciri kreativitas atau orang kreatif secara garis besar para ahli dapat disimpulkan sebagai kemampuan dalam melihat masalah, memiliki ide untuk menciptakan suatu gagasan untuk memecahkan masalah, terbuka pada hal-hal baru serta menerimanya.

Komitmen

Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2008) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi.

Porter (Setiawan dan Ghozali, 2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis yaitu;

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu,
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, dan
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Robbins dan Judge (2007) bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada tujuan-tujuan organisasi serta berkeyakinan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi.

Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa : “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pendapat lain oleh Noe (2013:8) pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang penting untuk kinerja pekerjaan yang berhasil.

Pelatihan ini memiliki tujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya pada aktivitas sehari-hari mereka.

Pada umumnya, perusahaan mengandalkan pelatihan formal melalui kursus, program, atau "acara" untuk mengajarkan kepada karyawan pengetahuan, keterampilan, dan etika berperilaku yang mereka butuhkan untuk berhasil menjalankan pekerjaan mereka.

Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Pendapat Sutrisno (2014:213) pengertian kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011: 170)

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kerangka Pemikiran

Sejalan dengan meningkatnya persaingan, perubahan teknologi dan ketidakpastian serta lingkungan yang tidak dapat diprediksi memaksa para pemimpin organisasi untuk membuat karyawan lebih kreatif (X. Zhang, 2010:

3). Dalam hal ini, peran seorang pemimpin sangat penting dalam mempromosikan dan meningkatkan kreativitas di antara karyawan. Misalnya, kepemimpinan yang lebih baik dapat memotivasi karyawan dan juga dapat mengubah dan membentuk perilaku karyawan serta mendorong mereka untuk berpikir kreatif (Afsar et al., 2014: 2).

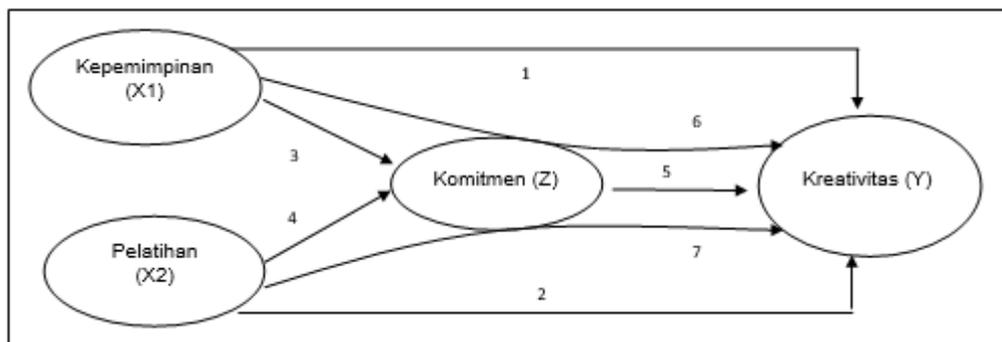
Dalam perkembangan organisasi, kreativitas dianggap sebagai faktor penting karena kemampuan kreatif karyawan memiliki efek yang sangat berarti 48 pada berbagai hasil kinerja organisasi. Kepemimpinan dalam hal ini dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang sangat bermanfaat karena pemimpin transformasional dapat memotivasi karyawan untuk membawa ide-ide baru dan unik untuk kinerja organisasi yang lebih baik (Saleem & Mahmood, 2019: 103). Morales et al., (2012: 12) menggambarkan kepemimpinan sebagai gaya yang memiliki kepedulian bersama karyawan dengan memberi dukungan dan membantu karyawan dalam pencapaian tujuan kolektif.

Pemimpin dapat memberdayakan karyawan dengan meningkatkan kreativitas mereka melalui peran penting pemimpin dalam membuat iklim organisasi lebih inovatif dan kreatif

(Gumusluoglu & Ilsev, 2009: 15). Pemimpin transformasional dapat meningkatkan kreativitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan membuat budaya organisasi lebih inovatif dan mendorong karyawan untuk sering mendiskusikan ide-ide yang dimiliki (Jung et al., 2003: 20).

Dengan demikian karakteristik dari kepemimpinan mampu menstimulus dan mendorong perilaku kreativitas dalam diri karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dengan adanya dorongan dari seorang pemimpin yang memberikan kesempatan untuk berdiskusi akan *ide-ide out of the box*, karena karyawan mengetahui bahwa pemimpin yang memiliki karakteristik seperti kepemimpinan transformasional tersebut pasti akan menghargai proses perkembangan dalam diri karyawan. Sehingga dengan adanya peran kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi mampu mendukung terciptanya kreativitas karyawan, hal ini sebelumnya juga didukung dengan penelitian terdahulu (Wang et al., 2014: 16)

Alur pemikiran penelitian secara sistematis ini dituangkan dalam sebuah Kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H₁ = Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kreativitas karyawan.

- H₂ = Pelatihan secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kreativitas karyawan.
- H₃ = Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan.
- H₄ = Pelatihan secara signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan.
- H₅ = Komitmen secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kreativitas karyawan.
- H₆ = Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen.
- H₇ = Pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi pihak-pihak yang terlibat dalam proses penelitian. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis *path*. *Path analysis* (analisis jalur) digunakan apabila secara teori peneliti yakin menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (*causal effect*). Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji seberapa besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y_1 serta dampaknya terhadap Y_2 . Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset. (Ridwan dan Kuncoro, 2013:115)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor PT. Mitra Wahyu Prakasa Kota Pekanbaru yang beralamat di jalan S.M Amin No. 169 R Pekanbaru. Waktu Penelitian Pengambilan data primer dilakukan terhadap karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa selaku responden dengan menggunakan kuisioner pada jam kerja pukul 09.00 – 17.00 WIB. Sedangkan pengambilan data sekunder juga dilakukan pada jam kerja bersamaan dengan pengambilan data primer.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dan sumber pengambilan data untuk penelitian ini adalah :

Data Primer

Data yang diperoleh langsung di lapangan dari karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa yang merupakan responden dengan menggunakan angket berupa kuisioner serta pengamatan langsung aktifitas di kantor PT. Mitra Wahyu Prakasa Pekanbaru.

Untuk memperoleh informasi tambahan terkait kinerja karyawan diperoleh informasi dari manager dan koordinator HRD PT. Mitra Wahyu Prakasa.

Data Sekunder

Data tertulis yang berupa dokumen berupa profile perusahaan serta laporan hasil pekerjaan, daftar kehadiran karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa diperoleh dari bagian *Human Resources Development* (HRD)

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa sebanyak 130 orang, sampel sebanyak 98.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan cara: Kuisioner merupakan daftar isian pertanyaan yang ditujukan kepada

responden, dalam hal ini adalah karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa Pekanbaru dan memberikan jawaban sesuai dengan pilihan yang telah tersedia pada lembar kuisioner tersebut.

Analisa Data

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antara variabel bebas kepemimpinan (X1), dan pelatihan (X2) dan komitmen (Y1) dan kreativitas karyawan (Y2) sebagai variabel terikat. Dalam menganalisis dan menginterpretasi data, digunakan analisis path (jalur). *Path* analisis digunakan apabila secara teori peneliti yakin

Tabel 2 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,536	3	6,179	39,873	,000 ^b
	Residual	14,566	94	,155		
	Total	33,102	97			

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Pelatihan, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai $f_{hitung} = 39,873$ dan nilai $sig = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $f_{hitung} = 39,873 > f_{Tabel} = 2,70$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan, pelatihan, (X1 dan X2) dan komitmen (Y1) berpengaruh secara bersama-sama dan

Tabel 3 Koefisien Determinasi Substruktur 1 dan 2

Model	R	Rsquare	Adjusted R square
1	0,619	0,383	0,370
2	0,748	0,560	0,546

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui besar *adjusted R square* (R^2) adalah 0.440 dan 0.652. Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 tersebut dapat diketahui ketepatan model

menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (*causal effect*) Ridwan dan Engkos (2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kecocokan (Goodness Of Fit)

Goodness Of Fit adalah suatu test yang digunakan untuk membandingkan suatu distribusi frekuensi pengamatan dan pencocokan nilai yang diharapkan atau teori – teori distribusi. Untuk melihat kesesuaian model regresi, bisa dilihat dari nilai R^2 dan signifikansi Uji F.

Uji F

Hasil uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

signifikan terhadap variabel kreativitas karyawan (Y2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependennya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 3

path dalam penelitian ini dengan persamaan:

$$R^2 \text{ model} = 1 - (1-R^2_1) (1-R^2_2)$$

$$= 1 - (1 - 0,383) (1 - 0,560)$$

$$= 1 - (0,560)$$

$$= 1 - 0,271 = 0,728$$

Diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,728. Artinya adalah bahwa untuk menjelaskan variasi kreativitas karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, pelatihan dan komitmen sebesar 72.8% dan sisanya sebesar 27.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan angket yang telah disebarikan kepada responden sebanyak 98 orang.

Persamaan Struktural 1

Persamaan Struktural 1 diuji dengan menggunakan uji secara simultan, individual dan koefisien determinasi (r^2). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Hasil analisa statistik uji t dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel.4 Hasil Uji Parsial Struktur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,934	,299		3,124	,002
	Kepemimpinan	,400	,113	,376	3,529	,001
	Pelatihan	,302	,106	,304	2,859	,005

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari table 4 dapat dilihat bahwa hasil pengujian secara individual antara variable Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Komitmen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut :

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,376 dan nilai t hitung sebesar 3,529 > dari t Tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan

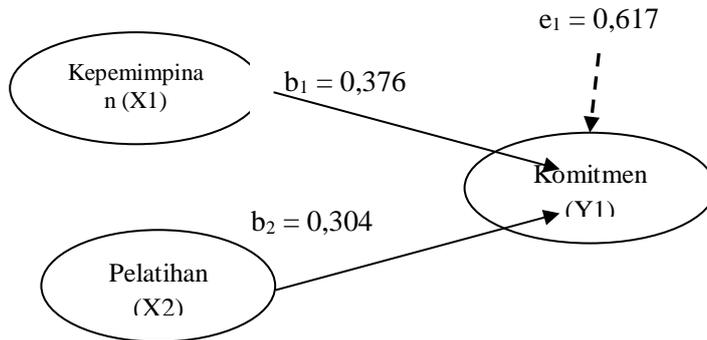
berpengaruh terhadap komitmen dapat diterima.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap komitmen. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,304 dan nilai t hitung sebesar 2,859 > dari t Tabel sebesar 1,980 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Jadi hasil ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap komitmen dapat diterima.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram jalur untuk persamaan

struktural 1 dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini:



Sumber : Data Olan, 2022

Gambar 4.2 Diagram Jalur Struktur 1

**Persamaan Struktural 2
Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)**

Persamaan Struktural 2 ($Y_2 = bX_1 + bX_2 + bY_1 + e$). hasil perhitungan pengaruh dapat dilihat pada table 4.20

Tabel.5 Hasil Uji Parsial Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,151	,278		,544	,588
	Kepemimpinan	,315	,107	,284	2,952	,004
	Pelatihan	,210	,098	,203	2,152	,034
	Komitmen	,404	,091	,387	4,447	,000

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data Olan, 2022

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kreativitas Karyawan

Table 5 memperlihatkan nilai koefisien jalur 0,284 dan nilai t hitung sebesar 2,952 > dari t Tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.004 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan dapat diterima.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kreativitas Karyawan

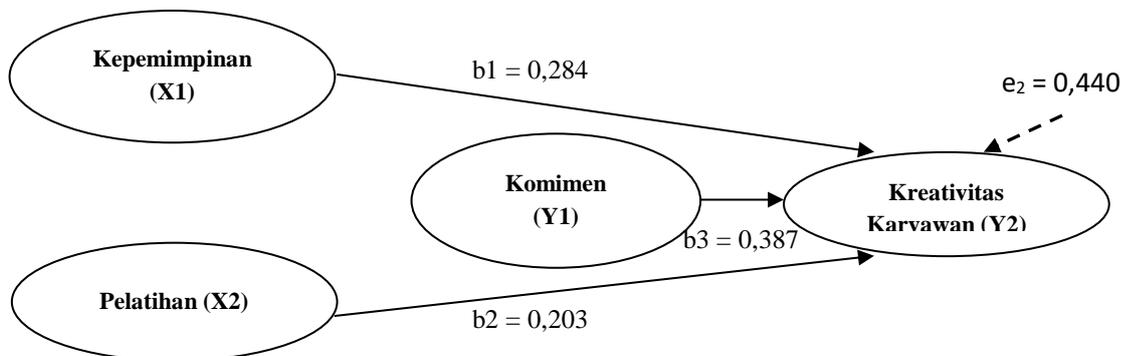
Dari table 5 diperoleh nilai koefisien jalur 0,203 dan nilai t hitung sebesar 2,152 > dari t Tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.034 < 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan table 5 nilai koefisien jalur variable komitmen sebesar 0,387 dan nilai t hitung sebesar 4,447 > dari t Tabel sebesar 1,980 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar

0,000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kreativitas karyawan dapat diterima.

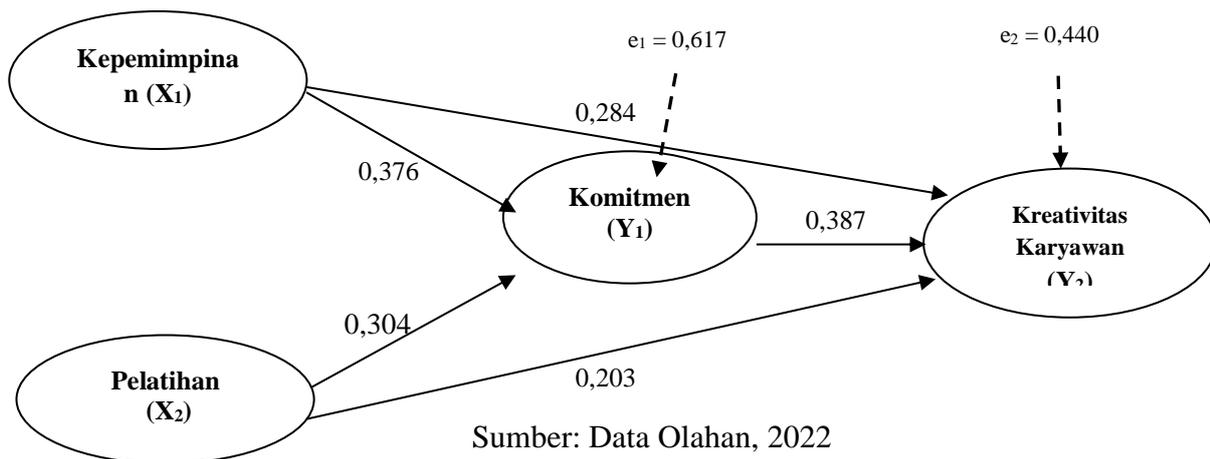
Dengan demikian, dapat disusun diagram dan struktur lengkap analisis jalur pada gambar 4.3 berikut ini:



Sumber: Data Olahan, 2022

Gambar 2 Diagram Jalur Struktur 2

Adapun kerangka kausal antara X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 dapat dibuat melalui gambar 3 berikut:



Sumber: Data Olahan, 2022

Gambar 3 Diagram Jalur Full Model

Uji Sobelt

Uji sobel dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variable kepemimpinan dan pelatihan terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kreativitas Karyawan melalui Komitmen

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur untuk variabel

kepemimpinan terhadap komitmen sebesar 0.376 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen terhadap kreativitas karyawan sebesar 0.387. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.146 (0.387×0.376), sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan sebesar 0.284. Adapun hasil uji sobel untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening komitmen adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Sobelt Pengaruh Tidak Langsung 1

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.376	Sobel test: 2.07325574	0.07018526	0.03814849
b 0.387	Aroian test: 2.01824642	0.07209823	0.04356556
s _a 0.113	Goodman test: 2.13302306	0.06821867	0.03292283
s _b 0.146	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Tabel 5 hasil uji sobel menunjukkan t hitung = 2,073 > dari t Tabel = 1,985 dan nilai signifikan sebesar 0.038 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen

Pengaruh Pelatihan terhadap Kreativitas Karyawan melalui Komitmen

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dilihat koefisien jalur untuk variabel pelatihan terhadap komitmen sebesar 0.304 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen terhadap kreativitas karyawan sebesar 0.387. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.118 (0.304×0.387), sedangkan pengaruh langsung pelatihan terhadap kreativitas karyawan sebesar 0.203. Hasil uji sobel untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh

variabel intervening komitmen adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Sobelt Pengaruh Tidak Langsung 2

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.304	Sobel test: 2.15891337	0.05449408	0.03085689
b 0.387	Aroian test: 2.10419627	0.05591113	0.03536133
s _a 0.106	Goodman test: 2.21813377	0.05303918	0.02654571
s _b 0.118	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari hasil uji sobel menunjukkan t hitung = 2,158 > dari t Tabel = 1,985, dan nilai signifikan sebesar 0,030 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen

5. KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Dengan kepemimpinan yang dapat dijadikan contoh dalam bekerja memberikan dampak kepada karyawan selalu mematuhi aturan yang berlaku diperusahaan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka komitmen kerja akan meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Instruktur yang mampu memotivasi para peserta untuk semangat dalam mengikuti kegiatan, membuat karyawan menjadi patuh terhadap aturan yang telah ditentukan, artinya semakin baik pelatihan maka komitmen kerja akan meningkat
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Kemampuan pimpinan dapat dijadikan contoh dalam bekerja memberikan dampak yang baik bagi karyawan, sehingga mereka selalu memberikan gagasan atau ide, sehingga mereka menganggap pimpinan sebagai panutannya dalam bekerja, meskipun ada sebagian karyawan yang tidak beranggapan seperti itu. Artinya semakin baik

- kepemimpinan, kreativitas karyawan akan semakin meningkat.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Instruktur yang mampu memotivasi para peserta untuk semangat dalam mengikuti kegiatan, sehingga setelah mengikuti pelatihan tersebut karyawan akan mendapatkan ilmu atau pengetahuan untuk lebih memiliki kreativitas yang semakin tinggi. Artinya semakin baik pelatihan maka kreativitas karyawan akan meningkat.
 5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen. Pemimpin akan selalu memikirkan kemajuan perusahaan sehingga mereka akan menekankan kepada karyawan untuk selalu mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan agar karyawan mampu memiliki kreativitas yang baik dalam bekerja. Kepemimpinan yang baik diikuti dengan komitmen kerja, maka kreativitas karyawan akan meningkat.
 6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui komitmen kerja. Pelatihan yang diikuti peserta diharapkan mampu meningkatkan komitmen, sehingga mampu meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Pelatihan yang baik diikuti dengan komitmen kerja, maka kreativitas karyawan akan meningkat.
 7. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja akan selalu bersikap mematuhi peraturan yang telah ditentukan, sehingga akan memiliki kreativitas yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat komitmen, maka kreativitas karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Aninditriana, Nabila (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Yang Melayani Pada Kreativitas Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan PDAM Kabupaten Kudus). *Jurnal Universitas Negeri Semarang*.
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 7(1 2020), 62-69. doi: DOI : 10.29406/jpr.v7i1.179
- Bass, Bernard M. dan Bruce J. Avolio. (1994). Develop Transformational Leadership: 1992 'nd Beyond. *Journal of European Industrial Training*. 14(5). Hal 21-27.
- Chuck, William (2009) *Management, USA: Cengage Learning*
- Conny R. Semiawan. (2009). *Kreativitas dan Keberbakatan*. Jakarta : PT. Indeks
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Dharma, S., & Akib, H. (2014). Kewirausahaan Berbasis Kreativitas Dan Inovasi. *Jurnal Pendidikan Dan*

- Kebudayaan, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Edisi Khusus, 102–117.
- Esha (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- Ferreira João J. Matos, Vanessa Ratten, Cristina I. Fernandes. (2015). The Influence of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461–473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Julhanif, Alif. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Inovatif dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: *Hypotheses and some preliminary findings*. *Leadership Quarterly*, 14(4–5), 525–544. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kartono, Kartini, (2003) *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kaswan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu
- Kresnandito (2012) Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 1 No. 02, Agustus 2012
- Kusuma, Galan dan Rahardja, Edy (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan. *E-journal undip*. Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018
- Machasin. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru, Riau: UR Press.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- McShane, Steven L, & Von Glinow, Mary Ann. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York: The McGraw-Hill.
- Morales, Garcia-V., Llorens-Montes, F., Verdu-Jover, A. (2012), Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship. *Industrial Management & Data Systems*, 106(1), 21-42.

- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press.
- Ngalimun, dkk. (2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Nitisemito, Alex S. (2010) *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Noe, A Raymond .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta:Salemba Empat
- Parashakti (2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kreativitas karyawan
- Prayudhayanti (2016) Peningkatan Kreativitas karyawan Melalui Budaya Organisasi
- Proctor, T. (2014). *Creative problem solving for managers: Developing skills for decision making and innovation*. Routledge/Taylor & Francis
- Ridwan, Engkos, and Achmad Kuncoro. (2016). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path. Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Rizki (2019) *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Innovative Behaviour and Performance*
- Robbins, Stephen P. (2011). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi. Edisi Ke Sepuluh)*. edited by Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sagala, S. (2012). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Saleem, M., & Mahmood, F. (2019). Transformational Leadership and Employees' Creativity: A Multi-Mediation Model. *Journal of Management and Research*, 5(1), 1–21. <https://doi.org/10.29145/jmr/51/0501005>
- Seen (2012) *Organizational Culture and Innovation among Malaysian Employees*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. In A Skill-Building Approach
- Sembiring, Jimmy Josses. 2010. *Smart HRD Perusahaan Tenang Karyawan Senang*, Jakarta: Visimedia.
- Sena (2020) *The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Professional Commitment on Innovative Behavior of Flight Instructors at the Civil Flight School in Indonesia*
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sriyono, & Farida. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Karyawan. *Jurnal*

- Internasional Manajemen Bisnis, 129–146.
- Suprapti (2020) *Leadership Style, Organizational Culture And Innovative Behavior On Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19*
- Sutrisno, Edy. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Utami, Munandar, S.C. 2009, *Kreativitas dan Keberbakatan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2016). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79–89. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.05.008>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wijayanti (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif Pada PT. Aura Bali Craft*
- Zhang, Xiaomeng, & Zhou, J. (2014). Empowering leadership, uncertainty avoidance, trust, and employee creativity: Interaction effects and a mediating mechanism. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2), 150–164. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.02.002>