

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Pegawai

Kristanty Marina Natalia Nadapdap

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: tantynatalia82@gmail.com

Abstract

This study aims to describe or illustrate the influence of emotional intelligence, transformational leadership style, and organizational climate on employee creativity as an object of research conducted through data collection and quantitative analysis (questionnaire). The population in this study was 103 employees, with a sample of 82 people. The data collection method used questionnaires and documentation. The results of multiple linear regression analysis obtained $Y = 17.608 + 0.240 + 0.364 + 0.309 + e$; based on the results of the study using statistical testing, it can be concluded as follows: 1) Emotional intelligence has a significant effect on employee creativity 2) Transformational leadership style has a significant effect on employee creativity 3) Organizational climate has a significant effect on employee creativity 4). Together, emotional intelligence, transformational leadership style, and organizational climate have a significant effect on employee creativity.

Keywords emotional intelligence, transformational leadership style, organizational iklim, employee creativity.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah bagian yang berperan penting dalam setiap proses sebuah organisasi. Organisasi tentunya perlu memperhatikan berbagai hal, salah satu organisasi membutuhkan pegawai yang kreatif, suatu organisasi membutuhkan pegawai yang kreatif untuk mengembangkan gagasan-gagasan, ide, atau inovasi baru. Kreativitas pegawai diperlukan agar dapat membuat gagasan terbaru, produk yang terbaru dan dapat memudahkan pekerjaan pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi.

Kreativitas berasal dari individu yang mempunyai keahlian dan keterampilan berpikir kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Seorang pegawai diharapkan mampu menghadapi tugas-tugas yang sangat kompleks serta dapat mencapai kinerja yang tinggi (Fitriana, 2018). Kreativitas pegawai adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna (Indrasari, 2017:17).

Kecerdasan emosional penting untuk dimiliki setiap manusia termasuk pegawai, karena mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

emosi yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2015:512). Kecerdasan emosional diharapkan dapat meningkatkan mutu dan moral pegawai.

Gaya kepemimpinan transformasional sangat memberikan efek yang positif pada pegawai, hal ini akan mendorong munculnya sikap setia, hormat, dan percaya kepada pemimpin organisasi, selain itu akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sunaryo (2017:16) gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi, mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan-kepentingan pribadi, mengembangkan kapasitas bawahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja secara gigih, betekad bulat, dan mengarahkan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memotivasi serta mendorong pegawai untuk fokus pada tujuan organisasi. Iklim organisasi berkaitan dengan kondisi atau keadaan baik fisik maupun nonfisik yang ada pada organisasi dan akan mempengaruhi sikap serta moral pegawai. Menurut Ruliana (2014:152), iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi. Iklim organisasi yang baik akan cenderung menarik, meningkatkan kesetiaan pegawai pada organisasi.

Berdasarkan hal ini terdapat beberapa hal mengenai kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan kreativitas pegawai yaitu pegawai yang merasa sulit untuk melakukan hal/ide yang baru, sulit untuk menyesuaikan diri dengan kondisi tidak dapat bekerja dengan maksimal ketika memiliki masalah pribadi dan pegawai yang masih merasa pemimpin cenderung kurang memberikan ide yang inovatif ketika mengalami kesulitan, pegawai yang merasa komunikasi antara pegawai kurang harmonis.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kreativitas pegawai; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kreativitas pegawai; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kreativitas pegawai; (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi secara simultan terhadap kreativitas pegawai; (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas pegawai

2. Tinjauan Literatur

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengertian Kecerdasan Emosional. Menurut Goleman (2015:512) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Indikator Kecerdasan Emosional. Menurut Goleman (2015:56) ada lima indikator kecerdasan emosional sebagai berikut: (1) Mengenali Emosi Diri; (2) Mengelola Emosi; (3) Memotivasi Diri Sendiri; (4) Empati; (5) Membina Hubungan Sosial

Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mentransformasikan kepentingan-kepentingan organisasi di atas kepentingan-kepentingan pribadi, dan mendorong (*stimulation*) bawahan untuk bekerja dengan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya. Robbins dan Judge (2013).

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional. Berikut adalah beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge (2015) yaitu: (1) Pengaruh Ideal; (2) Motivasi Inspiratif; (3) Stimulasi Intelektual; (4) Perhatian yang Individual.

Pengertian Iklim Organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2012).

Indikator Indikator Iklim Organisasi. Lussier (2012), mengatakan bahwa indikator iklim meliputi: (1) Struktur (*Structure*); (2) Tanggung Jawab (*Responsibility*); (3) Penghargaan (*Reward*); (4) Keramahan (*Warmth*); (5) Loyalitas (*Organizational identity and loyalty*)

Pengertian Kreativitas Pegawai. Menurut Hadiyati (2014) bahwa atribut orang kreatif adalah memiliki rasa ingin tahu, optimis, fleksibel, mencari solusi dalam masalah, orisinal dan suka berimajinasi.

Indikator Kreativitas Pegawai. Menurut Hadiyati (2014) indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kreativitas pegawai adalah sebagai berikut: Ingin tahu, Optimis, Fleksibel, Mencari solusi, Berimajinasi, Berani beresiko.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018). Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

H2: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai

H3: Diduga iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai

H4: Diduga kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai

3. Metode Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai berjumlah 103 orang. Berdasarkan jumlah populasi (N) sebanyak 103 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{103}{1 + 103 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{103}{1,25} = 82,4$$

$$n = 82 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel adalah 82 orang. Penelitian ini memerlukan data ataupun informasi yang benar dan dapat dipercaya sehingga penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan penumpukan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis uji normalitas, signifikansi parsial (uji-t), uji signifikansi simultan (Uji-F), dan Koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi uji normalitas data dapat dilihat dan dianalisis melalui titik-titik yang menyebar pada garis diagonal melalui output grafik histogram, kurva normal p-plot dan kolmogorov smirnov. Dengan menggunakan signifikan 5% atau 0,05 maka nilai Asymp, Sig (2-tailed) diatas signifikan 5% artinya residuaal berdistribusi normal.

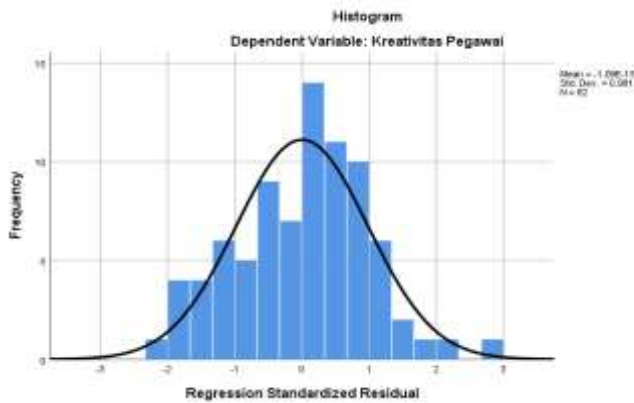
Gambar 1. Hasil Normalitas Berdasarkan Grafik Histogram

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding

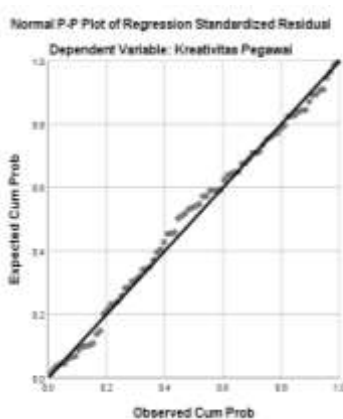


e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024



Dengan melihat grafik histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya yang artinya data berdistribusi normal.

Gambar 2. Hasil Normalitas Berdasarkan Grafik *Normal Probability Plot*



Berdasarkan gambar *Normal Probability Plot* diatas dapat disimpulkan bahwa dari gambar tersebut memberikan pola distribusi yang normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



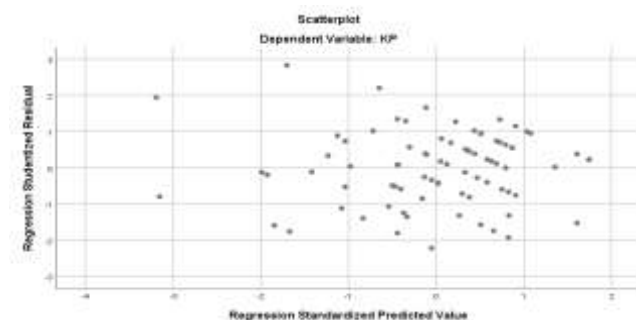
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57741147
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.054
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
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.		

Berdasarkan tabel 4.16 output SPSS tersebut nilai signifikan Asymp.sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogrov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal. Dengan demikian persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas berdasarkan Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.3 tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji *glejser*. Apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka model regresi yang digunakan layak dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Tabel uji *glejser* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan *Glejser*

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.959	2.502		1.982	.051
	Kecerdasan Emosional	-.032	.059	-.075	-.544	.588
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.092	.056	-.228	-1.645	.104
	Iklim Organisasi	.025	.060	.058	.409	.684
a. Dependent Variable: ABS RES						

Berdasarkan tabel 2 nilai signifikan dari kecerdasan emosional sebesar 0,588, gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,104, iklim organisasi sebesar 0,684. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.078	.000
	Kecerdasan Emosional	2.363	.021
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	3.790	.000
	Iklim Organisasi	2.988	.004

a.

Dependent Variable: Kreativitas Pegawai

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kreativitas Pegawai. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,363 > 1,991$ dan nilai signifikan t lebih kecil daripada alfa yaitu $0,021 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas pegawai. Berdasarkan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

tabel diatas diperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,790 > 1,991$ dan nilai signifikan t lebih kecil daripada α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Pegawai. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,988 > 1,991$ dan nilai signifikan t lebih kecil daripada α yaitu $0,004 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4. Hasil Uji signifikansi Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.734	3	80.578	31.184	.000 ^b
	Residual	201.546	78	2.584		
	Total	443.280	81			
a. Dependent Variable: Kreativitas Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional						

Dari tabel 4 diatas diketahui F_{hitung} sebesar 31,184 dengan nilai signifikansi 0,000^b. F_{tabel} dapat diperoleh dari F_{tabel} statistik sebesar 3,114. Dengan demikian diketahui bahwa, $F_{hitung} (31,184) > F_{tabel} (3,114)$ dengan nilai signifikansi $(0,000^b) < 0,05$. Maka artinya kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan iklim organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kreativitas pegawai (Y)

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan cara penyebaran kuesioner yang di tujuikan kepada pegawai, maka tujuan yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kreativitas Pegawai. Dari hasil penelitian yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,363 > 1,991$ dan nilai signifikan $t < \alpha$, yaitu $0,021 < 0,05$. Maka, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan mengalami suasana hati yang positif terus menerus atau kesejahteraan ditempat kerja akan mencapai tingkat yang tinggi dalam kreativitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pungkasari & Herawati dari Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta (2018) yang berjudul Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan pada Industri Kerajinan Perak di Kota Gede Yogyakarta menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai dengan hasil penelitian yaitu diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,917 > 1,664$ dan nilai signifikan $t < \alpha$, yaitu $0,021$

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

$< 0,05$.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Pegawai. Dari hasil penelitian yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,790 > 1,991$ dan nilai signifikan $t < \text{nilai } \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$. Maka, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas pegawai ketika bekerja. Kepemimpinan model ini akan mempengaruhi bahwannya yang nanti akan terlihat pada visi suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijayanti & Supartha (2019) dari Universitas Udayana Bali yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dimensi efikasi diri kreatif pada PT. Aura Bali Craft menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai dengan hasil penelitian yaitu diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,978 > 1,697$ dan nilai signifikan $t < \text{nilai } \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kreativitas Pegawai. Dari hasil penelitian yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,988 > 1,991$ dan nilai signifikan $t < \text{nilai } \alpha$, yaitu $0,004 < 0,05$. Maka, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mampu menciptakan kondisi atau keadaan baik fisik maupun non fisik yang terdapat di sebuah organisasi akan mempengaruhi sikap dan moral kerja pegawai, maka akan semakin baik kreativitas pegawai tersebut didalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurkholis Majid (2018) dari Universitas Maritim Anni Semarang yang berjudul Pengaruh pengembangan SDM, iklim organisasi, dan berbagai pengetahuan terhadap kreativitas SDM di PT. Gemalindo air support Batam menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai dengan hasil penelitian yaitu diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,177 > 1,679$ dan nilai signifikan $t < \text{nilai } \alpha$, yaitu $0,009 < 0,05$.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Pegawai. Berdasarkan output SPSS diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(31,184) > (3,114)$, dan nilai sig adalah sebesar $(0,000^b) < (0,05)$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F. Dapat disimpulkan hipotesis di terima atau dengan kata lain kecerdasan emosional (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), iklim organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kreativitas pegawai (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,363 > 1,991$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai α , yaitu $0,021 < 0,05$. (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,790 > 1,991$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai α , yaitu $0,000 < 0,05$.

Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas pegawai. Hal ini dapat

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,988 > 1,991$ dan nilai signifikan t lebih kecil dari pada nilai alpa, yaitu $0,004 < 0,05$. (3) Secara bersama-sama kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(31,184) > (3,114)$, dan nilai sig adalah sebesar $(0,000^b) < (0,05)$. (4) Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,545. Dapat disimpulkan, bahwa kemampuan variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kreativitas pegawai sebesar 52,8% sedangkan 47,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel bebas lainnya.

Referensi

- Andi Caesar, Abdurrahman Hadi dan Rudi Salam. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan.
- Arifan, N., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*., 9(2), 121–145.
- Bass, B. M. (2012). *Transformational Leadership*. Second Edition. Lawrence Erlbaum Associates.
- Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'I (2016). *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*, Penerbit : Perdana Publishing.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya*.
- Ernani, Hadiyanti. 2011. Kreativitas dan Inovasi berpengaruh terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 13 nomor 13.
- Fitriana, R. N. (2018). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* .Undip.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Grandey (2013). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Hadiyati, E. (2014). *Pemasaran untuk UMKM (Teori dan Aplikasi)*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Malang: Bayumedia.
- Herawati, Jajuk. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan pada Industri Kerajinan Perak di Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(3).
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Irvina, I. S. (2017). Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas pegawai yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis di Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2010) *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.

Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 210-220.

Lussier. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga. Manusia. Bandung: Alfabeta.

Martono, Nanang. (2015). *Metode Penelitian Sosial Konsep-Konsep Kunci*. PT Raja Grafindo Persada.

Mittal, Swati dan Rajib Lochan Dhar. (2015). Transformational Leadership and Employees Creativity as a Mediator Roles of Efikasi diri kreatif and Moderating Roles of Knowledge Sharing. *Management Decisions*. 53 (5). Hal. 894-910.

Munandar, U. (2012). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.

Muhammad, N. (2018). Analisa pengembangan SDM, Iklim kerja, dan berbagai pengetahuan terhadap kreativitas SDM PT. Gemalindo air support batam. *SKRIPSI*.

Nasabella, Alfiyanti. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Robbins, S.P. and T.A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Essex, England: Pearson Education Limited.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.

Robbins, S. P., & Timothy, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : Rajawali Pers.

Stringer, Robert. (2012). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall, New Jersey.

Sugiono (2018). Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kreativitas Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Pasir Sakti Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO Vol. 3. No. 2, December 2018*.

Sunaryo. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Yayasan Warkat Utama

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&K*. Alfabeta.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Wijayanti, Supartha (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transfoermasional terhadap Kreativitas Karyawan dimediasi Efikasi Diri Kratif pada PT. Aura Bali Craft. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019: 1230 – 1254.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)