

pPengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan pada Industri Kerajinan Perak di Kota Yogyakarta

Oleh:

Jajuk Herawati

Departmen Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Jajuk.herawati@yahoo.com

Abstrak

This study aimed to determine the effect of emotional intelligence on employee creativity, to determine the effect of extrinsic motivation on employee creativity. And to find out the effect of transformational leadership on employee creativity.

Main findings: employee emotional intelligence has a positive and significant effect on employee creativity. Extrinsic motivation has a positive and significant effect on employee creativity. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee creativity.

Contribution: Although the findings of the relationship are not final, research on various levels of analysis and various situations is still needed, in order to provide certainty between the dynamics, emotional intelligence, extrinsic motivation and transformational leadership towards employee creativity in the silver industry in Kotagede Yogyakarta.

Keyword : Emotional Intelligence, Extrinsic Motivation, Transformational Leadership, Creativity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Ekonomi kreatif atau bisa disebut industri kreatif merupakan industri yang berasal dari pemanfaatan kreatifitas, ketrampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan dengan menghasilkan dan mengeksplotasi daya kreasi dan daya cipta individu tersebut. Di beberapa negara, ekonomi kreatif memainkan peran yang signifikan. Di Inggris, yang merupakan negara pelopor pengembangan ekonomi kreatif, industri tumbuh rata-rata 9% per tahun, dan jauh di atas rata-rata pertumbuhan ekonomi negara itu yang 2%-

3%. Sumbangannya terhadap pendapatan nasional mencapai 8,2% atau US\$ 12,6 miliar dan merupakan sumber kedua terbesar setelah sektor finansial. Pendapatan nasional yang berasal dari industri kreatif melampaui pendapatan dari industri manufaktur serta migas. Di Korea Selatan, industri kreatif sejak 2005 menyumbang lebih besar daripada manufaktur, sedangkan di Singapura ekonomi kreatif menyumbang 5% terhadap PDB atau US\$ 5,2 miliar.

Saat ini industri kreatif di dunia tumbuh pesat. Ekonomi kreatif global diperkirakan tumbuh 5% per tahun, akan berkembang dari US\$ 2,2 triliun pada Januari 2015 menjadi US\$ 6,1 triliun tahun

2020. Di Indonesia, ekonomi kreatif cukup berperan dalam pembangunan ekonomi nasional. Hanya, ia belum banyak tersentuh oleh campur tangan pemerintah. Ini karena pemerintah belum menjadikannya sebagai sumber pendapatan negara yang penting. Pemerintah masih fokus pada sektor manufaktur, fiskal, dan agrobisnis.

Berdasarkan studi pemetaan industri kreatif yang dilaksanakan Departemen Perdagangan Tahun 2011 diperoleh informasi bahwa kontribusi industri kreatif terhadap perekonomian Indonesia dapat dilihat pada lima indikator utama, yaitu Produk Domestik Bruto (PDB), ketenagakerjaan, jumlah perusahaan, ekspor dan dampak terhadap sektor lain.

Menurut data Departemen Perdagangan, industri kreatif pada 2011 menyumbang Rp 104,4 triliun, atau rata-rata 4,75% terhadap PDB nasional selama 2006-2011. Jumlah ini melebihi sumbangan sektor listrik, gas dan air bersih. Tiga subsektor industri kreatif yang memberikan kontribusi paling besar nasional adalah fashion (30%), kerajinan (23%) dan periklanan (18%). Selain itu, sektor ini mampu menyerap 4,5 juta tenaga kerja dengan tingkat pertumbuhan sebesar 17,6% pada 2006. Ini jauh melebihi tingkat pertumbuhan tenaga kerja nasional yang hanya sebesar 0,54%. Namun, ia baru memberikan kontribusi ekspor sebesar 7%, padahal di negara-negara lain, seperti Korsel, Inggris dan Singapura, rata-rata di atas 30%.

Ke depan, ekonomi kreatif secara umum dan industri kreatif khususnya diyakini akan menjadi primadona. Ada tiga alasan yang mendasari keyakinan tersebut, yaitu hemat energi karena lebih berbasis pada kreativitas, lebih sedikit menggunakan sumber daya alam, dan menjanjikan keuntungan lebih tinggi. Ketiga faktor di atas juga ditopang oleh ketersediaan

sumber daya manusia (SDM) yang berlimpah. Saat ini jumlah penduduk Indonesia sekitar 230 juta. Populasi yang berusia 15-29 tahun berkisar 40,2 juta atau hampir 18,4% merupakan pasar yang sangat gemuk bagi produk-produk industri kreatif.

Departemen Perdagangan telah menyusun rencana jangka panjang pengembangan industri kreatif. Targetnya adalah meningkatkan kontribusi terhadap PDB. Tahun 2009-2015 ditargetkan naik 7%-8%. Pada tahun 2002-2006 kontribusinya 6,2% atau senilai Rp 104,7 triliun. Sumbangannya terhadap PDB memang masih kalah jika dibandingkan dengan industri kreatif negara maju, misalnya Inggris 7,9% dengan rata-rata pertumbuhan 9% per tahun. Namun Indonesia lebih baik dari Selandia Baru (3,1%) dan Australia (3,3%).

Tahun 2009-2015 yang disebut sebagai tahap penguatan pasar ditargetkan kontribusi industri kreatif terhadap ekspor nasional menjadi 11%-12% serta penyerapan tenaga kerjanya meningkat pada kisaran antara 6% dan 7%. Periode tahun 2015-2025 merupakan tahap akselerasi atau percepatan pertumbuhannya dan diharapkan kontribusinya terhadap PDB naik menjadi 9%-11%, pada nilai ekspor nasional 12%-13%, serta penyerapan tenaga kerja 9%-11%.

Ekonomi kreatif diharapkan dan ditargetkan akan menjadi sektor ekonomi unggulan bagi bangsa Indonesia. Sebagai implikasinya, melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2015 Tentang Badan Ekonomi Kreatif, bangsa Indonesia bertekad untuk mendorong memajukan, memperkuat, dan mempromosikan ekonomi kreatif sebagai salah satu upaya untuk mendukung pertumbuhan perekonomian nasional.

Industri kreatif di Indonesia saat ini didominasi oleh perusahaan-perusahaan

yang tergolong skala menengah, dengan modal finansial tidak terlalu besar tetapi memerlukan dukungan keahlian, ketrampilan, serta kreativitas sumber daya manusianya. Dengan demikian, dipandang dari aspek mikro perusahaan, salah satu faktor penting pendukung keberhasilan industri kreatif salah satunya adalah kreativitas karyawan.

Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan imajinasi dalam berpikir konstruktif. Seseorang dikatakan mempunyai daya kreasi yang tinggi bilamana mampu menemukan serta menggabungkan gagasan/ide-ide atau pemikiran baru yang orisinal dan dalam kombinasi yang baru. Tidak terpengaruh oleh pemikiran maupun cara orang lain, namun dengan daya kreasinya sendiri mampu mengembangkan alternatif lain yang lebih berani. Kreativitas mengandung makna bahwa kreativitas dapat meliputi: (1) menciptakan sesuatu yang baru, (2) menggabungkan yang menjadi sesuatu yang baru, dan (3) mengubah yang ada menjadi baru (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Kreativitas merupakan faktor psikologis yang kompleks mengingat banyaknya variabel yang mempengaruhinya. Namun demikian, menurut Model Tiga Tahap Kreativitas dalam Organisasi (Robbins dan Judge, 2015), kreativitas karyawan ditentukan atau dipengaruhi oleh dua kelompok variabel atau faktor yaitu potensi kreatif dan lingkungan kreatif. Potensi kreatif merupakan karakteristik individu yang berkaitan dengan kreativitas seseorang. Beberapa karakteristik individu yang penentu kreativitas tersebut antara lain: kecerdasan, sifat kepribadian, dan keahlian. Lingkungan kreatif berkaitan dengan faktor-faktor lingkungan yang mendorong munculnya perilaku kreatif. Lingkungan kreatif tersebut meliputi: motivasi, penghargaan dan pengakuan dari pimpinan,

kebebasan, pemberdayaan, budaya organisasi, kepemimpinan, dan pada situasi tertentu keragaman dalam kelompok kerja juga dapat memicu kreativitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Khalid & Zubair (2014), kreativitas karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Di samping itu kreativitas karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik (Zhang & Bartol, 2010), dan kepemimpinan transformasional (Cheung & Wong, 2011).

Mengingat kreativitas memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung industri kreatif dan perekonomian nasional, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian empiris mengenai kreativitas karyawan, khususnya pada perusahaan menengah di kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan model yang disusun berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Khalid & Zubair (2014), Zhang & Bartol (2010), dan Cheung & Wong (2011).

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kreativitas karyawan?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif pada kreativitas karyawan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kreativitas karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional pada kreativitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik pada kreativitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional pada kreativitas karyawan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak tertentu, antara lain:

1. Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan yang tergolong ke dalam industri menengah, yaitu informasi empiris mengenai variabel-variabel penentu kreativitas kerja karyawan. Informasi tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kreativitas karyawan.

2. Peneliti lain

Bagi peneliti lain yang akan atau sedang melakukan penelitian mengenai kreativitas karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi empiris untuk mendukung penelitiannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Kecerdasan Emosional

Konsep kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) terdiri atas dua kata, yaitu kecerdasan dan emosional. Kecerdasan dalam hal ini diartikan sebagai kemampuan individu untuk memahami secara cepat esensi suatu keadaan baru yang dihadapinya, sehingga mampu

menyesuaikan diri dengan keadaan baru tersebut (Nawawi, 2006). Kecerdasan merupakan kemampuan individu dalam berfikir atau kemampuan memecahkan masalah. Kecerdasan juga diartikan sebagai kemampuan kualitas mental secara umum yang mencakup kemampuan belajar dari pengalaman, kemampuan menyesuaikan dengan situasi baru, dan kemampuan memahami konsep-konsep yang abstrak dan kompleks. Kecerdasan secara umum merupakan suatu kapasitas individu dalam membangun cara berfikir, melakukan penalaran, dan memecahkan persoalan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Kata emosional atau emosi diartikan sebagai perasaan dan pikiran yang khas, suatu kondisi biologis dan psikologis, serta kecenderungan untuk bertindak (Nawawi, 2006). Emosi merupakan reaksi manusia yang kompleks terhadap keberhasilan dan kegagalan personal yang mungkin dan diungkapkan. Emosi merupakan pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, dan setiap keadaan mental yang hebat dan meluap-luap. Emosi dapat menjadi sumber energi, pengaruh dan informasi yang bersifat batiniah.

Konsep kecerdasan emosional menurut pendapat Cooper dan Syawaf (dalam Nawawi, 2006) adalah kemampuan (*ability*) mengindra, memahami dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Secara singkat, kecerdasan emosional adalah kemampuan menerapkan daya kepekaan emosi untuk mencapai keberhasilan dalam kehidupan bersama dengan orang lain. Sedangkan menurut Baron (dalam Nawawi, 2006), kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan berfikir secara abstrak dan belajar dari pengalaman, sehingga mampu mengarahkan perilaku untuk mengerjakan tugas dan menerima informasi yang beragam secara cepat, mengerti dan

mampu beradaptasi dengan situasi baru, sukses dalam pekerjaan dan kehidupan. Kecerdasan emosional merupakan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakannya untuk memandu pikiran dan perilaku.

Menurut Goleman (dalam Nawawi, 2006) kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Menurut Young (dalam Nawawi, 2006) kecerdasan emosional seseorang terdiri atas lima dimensi, yaitu: (1) kesadaran diri (*self monitoring/self awareness*), (2) mampu mengatur diri sendiri atau mengelola emosi diri (*self regulation/managing emotion*), (3) mampu memotivasi diri (*self motivation*), (4) empati dan mampu memahami perasaan orang lain, dan (5) ketrampilan sosial/menjaga hubungan sosial (*social skill*). Dimensi kecerdasan emosional tersebut identik dengan dimensi kecerdasan emosional yang digunakan oleh Gardner (dalam Luthans, 2006).

Dari kelima domain kecerdasan emosional tersebut, mengandung tujuh perilaku pokok dalam kecerdasan emosional, yaitu (Nawawi, 2006): (1) rasa percaya diri (*self confidence*); (2) rasa ingin tahu (*curiosity*); (3) tekun dan bersungguh-sungguh (*intentionality*); (4) kontrol diri (*self control*) yaitu kemampuan mengendalikan aktivitas diri dan perasaan secara benar; (5) kemampuan berhubungan dengan orang lain (*related-ness*); (6) kemampuan berkomunikasi (*capacity to communication*); dan (7) Kemampuan bekerja sama (*cooperativeness*).

2. Motivasi Ekstrinsik

Konsep motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2011). Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2014). Mengacu pada konsep tersebut maka salah satu definisi motivasi adalah “proses yang dimulai dari defisiensi psikologis atau fisiologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau memperoleh insentif” (Luthans, 2006). Definisi tersebut mengandung tiga kata kunci yaitu: defisiensi, dorongan, dan insentif. Defisiensi pada umumnya berupa suatu kebutuhan, yaitu suatu kondisi ketidakseimbangan baik secara fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan tindakan yang bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan defisiensi atau kebutuhan yang ada. Insentif merupakan hasil tindakan yang dilakukan yang dapat mengurangi atau menghilangkan defisiensi atau kebutuhan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi didefinisikan sebagai “suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya”. Tiga komponen penting dalam definisi motivasi tersebut adalah: intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang melakukan usaha. Usaha yang dilakukan dengan giat belum tentu menghasilkan kinerja yang baik, jika tidak disertai dengan arah yang menguntungkan. Ketekunan berkaitan dengan berapa lama seseorang bertahan melakukan usahanya.

Menurut Siagian (2012) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi bersedia dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi motivasi ini memberikan beberapa implikasi bagi pimpinan atau manajer perusahaan, antara lain:

Pertama. Pemberian motivasi berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para karyawan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun juga tercapai. Faktor pendorong utama dan pertama bagi seseorang untuk memasuki perusahaan ialah adanya harapan bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Bahkan dapat dikatakan bahwa motif utama dan pertama tersebut dapat bersifat individualistik, malahan mungkin egosentris. Para pekerja akan selalu mengkaitkan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kepentingan dan tujuan pribadi itu meskipun tetap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kedua. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu, atau dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi

kesediaan mengerahkan usaha itu sangat tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.

Ketiga. Dalam usaha pemahaman konsep motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan”, yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasikan sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang logis apabila usaha seseorang akan semakin besar apabila tingkat ketegangan dirasakan semakin tinggi.

Ditinjau dari sumbernya, motivasi dapat dikelompokkan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Siagian, 2012). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya atau munculnya disebabkan oleh faktor internal, yaitu faktor yang ada dalam diri seseorang; seperti keinginan untuk berhasil dalam mencapai tujuan tertentu, pengakuan atau penghargaan dari orang lain, kemajuan dalam karier pekerjaan. Menurut teori motivasi yang dikembangkan Frederick Herzberg (dalam Siagian, 2012), motivasi instrinsik merupakan dasar dari timbulnya kepuasan kerja.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang ditimbulkan oleh faktor eksternal seseorang. Dengan demikian motivasi ekstrinsik tersebut dipicu oleh faktor yang berasal dari luar diri karyawan seperti kebijakan manajemen, pelaksanaan kebijakan perusahaan, supervisi oleh

atasan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, sistem upah atau gaji yang ditetapkan perusahaan. Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan masalah ketidakpuasan kerja. Menurut Frederick Herzberg (dalam Siagian, 2012), ketidakpuasan kerja yang dialami oleh seorang karyawan disebabkan atau ditimbulkan karena tidak terpenuhinya motivasi ekstrinsik, bukan karena motivasi intrinsik.

3. Kepemimpinan Transformasional

Pengertian tunggal mengenai konsep kepemimpinan hingga saat ini belum ada. Hal ini disebabkan kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan interaksi yang rumit antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula (Handoko, 2001).

Dalam penelitian ini, pengertian kepemimpinan mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh Stoner (Handoko, 2001), yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh Stoner tersebut tidak jauh berbeda dengan pengertian yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2005), yaitu kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, dalam konteks struktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan (Nawawi dan Hadari, 2004).

Ketidakpuasan para ahli perilaku terhadap teori-teori kepemimpinan tradisional telah mendorong mereka untuk melakukan riset dengan berbagai

pendekatan, dan lahirilah teori kepemimpinan modern di antaranya adalah teori kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang diterapkan dalam rangka mempertahankan pemimpin dan organisasinya dengan cara penggabungan tiga unsur, yaitu: strategi, kepemimpinan dan budaya organisasi (Nawawi, 2003). Teori kepemimpinan transformasional dikembangkan dari corak interaksi atau hubungan antara pimpinan dan bawahan. Dalam interaksi tersebut berlangsung proses saling mempengaruhi di mana pemimpin mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya (Munandar, 2001). Menurut Bass (1977 dalam Yukl, 2005), para pemimpin transformasional dapat ditemukan dalam organisasi apapun pada tingkatan apapun, dan jenis kepemimpinan ini secara universal relevan bagi semua jenis situasi.

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang dicirikan oleh adanya interaksi antara pimpinan dan bawahan, di mana pimpinan mengubah bawahannya menjadi orang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi, dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu (Munandar, 2001). Sedangkan Nawawi (2003) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan kepemimpinan yang berusaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.

Kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek yaitu: *attributed charisma, idealized influence, inspiration*, dapat melakukan pekerjaannya, dapat memberi sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan organisasi.

Kreativitas Karyawan

Secara psikologis, pengertian sederhana dan banyak dijadikan acuan adalah kombinasi respons atau ide individu atau kelompok dan cara yang baru (Luthans, 2006). Pemikiran yang kreatif merupakan pemikiran yang berusaha mengubah apa yang diketahui menjadi kenyataan. Proses dan pemikiran yang kreatif memerlukan observasi, pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan. Individu yang kreatif akan mampu observasi, pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan

tersebut menjadi sesuatu yang baru. Dalam konteks perusahaan, kreativitas didefinisikan sebagai proses penggunaan imajinasi dan ketrampilan untuk mengembangkan produk, obyek, proses, atau pemikiran yang baru atau unik (Kreitner dan Kinicki, 2014). Definisi kreativitas tersebut mengandung makna bahwa kreativitas dapat meliputi: (1) menciptakan sesuatu yang baru, (2) menggabungkan yang menjadi sesuatu yang baru, dan (3) mengubah yang ada menjadi baru.

Hipotesis

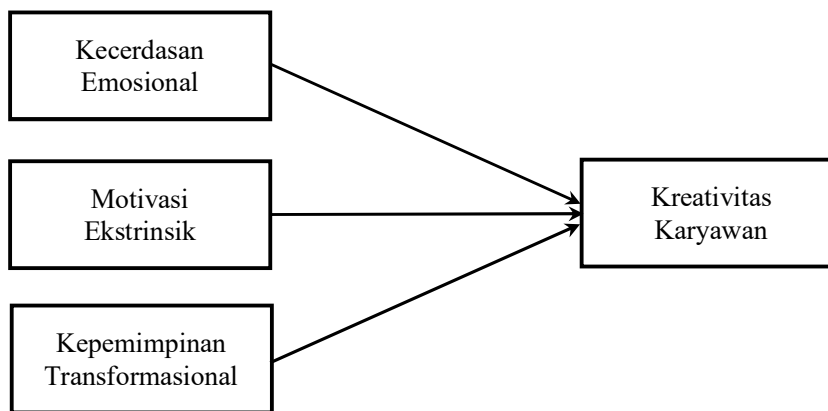
Mengacu pada permasalahan penelitian ini dan tinjauan terhadap landasan teori yang relevan, maka jawaban sementara atau hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kreativitas karyawan
- H2 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif pada kreativitas karyawan.
- H3 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kreativitas karyawan.

Model Penelitian

Paradigma atau kerangka pemikiran yang digunakan dalam

penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini jika ditinjau dari pendekatan atau filosofinya adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan (Kriyantono, 2008). Dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis datanya. Pada penelitian kuantitatif penekanannya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007). Jika ditinjau dari cara menganalisis datanya, maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian eksplanatif, yaitu penelitian yang menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih variabel (Kriyantono, 2008).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan kerajinan perak. Adapun perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan yang termasuk dalam kategori industri menengah.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Sampel merupakan bagian populasi, sehingga sampel diharapkan memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2007). Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara multistage

sampling, artinya pengambilan sampel bertahap atau bertingkat. Tingkat pertama adalah pengambilan sampel secara proporsional dari setiap perusahaan yang memenuhi kriteria yaitu perusahaan kerajinan perak dan perusahaan menengah. Tingkat kedua adalah pengambilan sampel secara *purposive sampling*, artinya pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pertimbangan atau tertentu (Sugiyono, 2010). Adapun pertimbangan yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja minimal 3 tahun.

Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan mengacu pada pedoman yang disarankan oleh Roscoe (dalam Sekaran, 2003). Jumlah variabel dalam penelitian sebanyak 4 buah, jumlah sampel minimal menurut pedoman tersebut 10 kali jumlah variabel. Jika digunakan kelipatan 50 kali agar lebih representatif serta mengantisipasi kuesioner yang tidak lengkap isiannya, maka jumlah sampel $50 \times 4 = 200$ orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian adalah 200 orang karyawan.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini mencakup dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Adapun variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya atau variabel independen (Kriyantono, 2008). Dalam penelitian ini sebagai variabel dependen adalah: Kreativitas karyawan, yang disimbolkan dengan Y.

Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan skor pada jawaban responden adalah Skala Likert 5 point (Azwar, 2008)

Data dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data sekunder bersumber dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada mereka. Sedangkan data sekunder bersumber dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian ini, seperti gambaran singkat mengenai perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner dan metode dokumentasi. Metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu data yang berasal dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang berkaitan dengan informasi-informasi yang dimiliki perusahaan.

2. Variabel Independen

Variabel independen sering juga disebut sebagai variabel stimulus, variabel prediktor, atau variabel anteseden. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian yang bertindak sebagai variabel independen adalah: (1) Kecerdasan emosional, yang disimbolkan dengan X_1 , (2) Motivasi ekstrinsik yang disimbolkan dengan X_2 , dan Kepemimpinan transformasional yang disimbolkan dengan (X_3)

Sebelum digunakan untuk mengukur variabel penelitian atau mengumpulkan data, kuesioner harus dipastikan secara statistik bahwa kuesioner tersebut layak digunakan. Layak tidaknya kuesioner digunakan sebagai alat ukur dapat diketahui melalui uji validitas dan reliabilitasnya.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan atau mengukur sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2007). Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *corrected-item total correlation*, atau korelasi product moment item-total terkoreksi. Koreksi tersebut dilakukan mengingat korelasi product moment item-total masih mengandung efek *spurious overlap* yang cenderung overestimate (Azwar, 2012), sehingga cenderung mudah memvalidkan item pernyataan.

Uji reliabilitas terhadap kuesioner bertujuan untuk menguji stabilitas atau konsistensi kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha. Bila kuesioner memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.60, maka

kuesioner tersebut dinyatakan reliabel atau handal (Ghozali, 2007).

Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dan metode inferensial.

1. Metode deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan analisis data yang bertujuan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010). Variabel tersebut dapat berupa variabel karakteristik responden seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, atau variabel penelitian. Analisis data kualitatif dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi, statistik deskriptif seperti nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata dari suatu variabel.

2. Metode inferensial

Metode inferensial merupakan metode

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini seluruhnya dilakukan dengan menggunakan hasil analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresinya (Sudjana, 2003).

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama penelitian ini menduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kreativitas. Hipotesis ini secara statistika dapat dinyatakan sebagai berikut:

$H_{01} : \beta_1 = 0$ Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kreativitas.

analisis data yang digunakan terutama untuk melakukan pengujian hipotesis. Metode inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Model matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kreativitas karyawan

X₁ : Kecerdasan emosional

X₂ : Motivasi ekstrinsik

X₃ : Kepemimpinan transformasional

ε : Kesalahan regresi

H_{a1} : $\beta_1 > 0$ Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kreativitas.

Jika koefisien regresi baku (*standardized coefficient*) β_1 memiliki *probability value* (p) < 0.05, maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima; tetapi jika *probability value* (p) ≥ 0.05, maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua penelitian ini menduga bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kreativitas. Hipotesis ini secara statistika dapat dinyatakan sebagai berikut:

H₀₂ : $\beta_2 = 0$ Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kreativitas.

$H_{a2} : \beta_2 > 0$ Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kreativitas.

Jika koefisien regresi baku (*standardized coefficient*) β_2 memiliki *probability value* $(p) < 0.05$, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima; tetapi jika *probability value* $(p) \geq 0.05$, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga penelitian ini menduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kreativitas. Hipotesis

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Kuesioner penelitian ini sebelum digunakan terlebih dahulu diuji validitas

ini secara statistika dapat dinyatakan sebagai berikut:

$H_{o3} : \beta_3 = 0$ Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kreativitas.

$H_{a3} : \beta_3 > 0$ Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas.

Jika koefisien regresi baku (*standardized coefficient*) β_3 memiliki *probability value* $(p) < 0.05$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima; tetapi jika *probability value* $(p) \geq 0.05$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima

dan reliabilitasnya, untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui penggunaan kuesioner tersebut tidak bias. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini diringkas dalam Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner	Jumlah Pertanyaan	Koefisien Validitas	Alpha
Kecerdasan Emosional (X_1)	33	0.415 - 0.848	0.793
Motivasi Ekstrinsik (X_2)	15	0.531 - 0.771	0.811
Kepemimpinan Transformasional (X_3)	39	0.404 - 0.866	0.935
Kreativitas Karyawan (Y)	15	0.431 - 0.712	0.770

Sumber: Data Primer, 2015 diolah.

Untuk menguji validitas dilakukan dengan membanding koefisien validitas dengan nilai r_{tabel} , jika koefisien validitas lebih besar dari r_{tabel} maka valid. Untuk jumlah responden uji coba atau uji validitas sebanyak 30 orang, tingkat signifikansi 5%, maka dari Tabel r diperoleh nilai $r_{tabel}=0.361$. Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam Tabel 4 tampak bahwa masing-masing kuesioner mempunyai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.361, dengan demikian disimpulkan bahwa kuesioner-kuesioner

tersebut valid sehingga layak digunakan untuk mengambil data.

Uji reliabilitas terhadap kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach. Menurut metode ini, jika kuesioner memiliki nilai koefisien Alpha-Cronbach lebih besar dari 0.70, maka kuesioner tersebut reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa masing-masing kuesioner memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 sehingga disimpulkan bahwa kuesioner-kuesioner tersebut reliabel, dan layak

digunakan sebagai instrumen atau alat pengumpul data.

C. Hasil Analisis Regresi

Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas

karyawan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda disajikan dalam Tabel 1

Tabel 3
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, dan
Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan

Variabel Independen	Koefisien Regresi (bi)	Koefisien Regresi Baku (β_i)	t_{hitung}	P
Konstanta	0.005	-	-	-
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.126	0.207	2.384	0.021
Motivasi Ekstrinsik (X_2)	0.417	0.433	3.088	0.003
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	0.112	0.317	2.188	0.033
N=56 Variabel dependen: Kreativitas Karyawan (Y) $R^2_{adj}=0.713$; $F=46.541$; $p=0.000$				

Sumber: Data primer, 2015 diolah.

Hasil analisis regresi berganda sebagaimana disajikan dalam Tabel 10

selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama penelitian ini menduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Hipotesis ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

H_0 : $b_1=0$ Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.

H_a : $b_1>0$ Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang disajikan dalam Tabel 4.7 didapatkan:

Koefisien regresi, $b_1 = 0.126$

$$t_{hitung} = 2.384$$

$$p = 0.021$$

Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ maka nilai $p(0.021)<\alpha(0.05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis ini adalah kecerdasan emosional karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua penelitian ini menduga bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Hipotesis ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

Ho : $b_2=0$ Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.

Ha : $b_2>0$ Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang disajikan dalam Tabel 4.7 didapatkan:

Koefisien regresi, $b_2= 0.417$

$t_{hitung} = 3.088$

$p = 0.003$

Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ maka nilai $p(0.003)<\alpha(0.05)$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis ini adalah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga penelitian ini menduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Hipotesis ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

Ho : $b_3=0$ Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.

Ha : $b_3>0$ Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang disajikan dalam Tabel 4.7 didapatkan:

Koefisien regresi, $b_3 = 0.112$

$t_{hitung} = 2.188$

$p = 0.033$

Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ maka nilai $p(0.033)<\alpha(0.05)$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis ini adalah kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kecerdasan emosional karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini memberikan implikasi bahwa, karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung akan memiliki kreativitas yang tinggi pula.
2. Motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini memberikan implikasi bahwa, karyawan dengan motivasi kerja ekstrinsik yang tinggi cenderung akan memiliki kreativitas yang tinggi pula.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini memberikan implikasi bahwa, pelaksanaan kepemimpinan transformasional yang baik akan mendorong karyawan memiliki kreativitas yang tinggi.

B. Saran

Bagi pimpinan perusahaan kerajinan perak di wilayah Kota Yogyakarta, kreativitas karyawan harus senantiasa dan selalu ditingkatkan. Untuk meningkatkan kreativitas karyawan dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kreativitas karyawan adalah kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan kepemimpinan transformasional.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut yang memiliki koefisien beta paling besar adalah motivasi ekstrinsik (0.433). Hal ini memberikan implikasi

bahwa, variabel yang paling berpengaruh atau pengaruhnya paling dominan terhadap kreativitas karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kreativitas karyawan maka variabel yang perlu mendapat prioritas untuk ditingkatkan adalah motivasi ekstrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cheung, M.F.Y, and Wong, C.S. (2011). Transformational Leadership, Leader Support, And Employee Creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32 No. 7.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Univeristas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg J. and Baron R.A. 2003. *Behavior in Organizations*. Eighth Edition, Prentice Hall, Pearson Education International, Australia.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, BPFU Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khalid, S. and Zubair, A. (2014). Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and Creativity Among Employees of Advertising Agencies. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 2014, Vol. 29, No. 2, 203-221.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Buku 1. Alih Bahasa: Biro Bahasa Alkemis. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Andi Offset, Yogyakarta.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press, Jakarta.
- Nawawi, H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H. dan Hadari, M. 2004. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, S.P, dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas. Buku 1, Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, U., 2003, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Fourth Edition, John Willey dan Sons, New York.
- Siagian, S.P. 2012. *Teori Motivasi dan*

Aplikasinya. Cetakan Keempat.
Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima, Indeks, Jakarta.

Zhang, X., Bartol, K.M. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 1, 107–128.