

**HUBUNGAN ANTARA SUPPORTIVE SUPERVISION TERHADAP
EMPLOYEE CREATIVITY YANG DI MEDIASI OLEH LEADER
MEMBER EXCHANGE DI PABRIK PENGOLAHAN TEMBAKAU
KULON PROGO
SKRIPSI**



Disusun oleh:

Dwinanda Jalu Prasetya Nurhandaka

2116 29078

PROGRAM STUDI MANJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA

2021

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA SUPPORTIVE SUPERVISION TERHADAP
EMPLOYEE CREATIVITY YANG DI MEDIASI OLEH LEADER MEMBER
EXCHANGE DI PABRIK PENGOLAHAN TEMBAKAU KULON PROGO

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DWI NANDA JALU PRASETYA NURHANDOKO

No. Mhs.: 211629078

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Kamis tanggal 4 Maret 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si. Ph.D.

Pembimbing II,

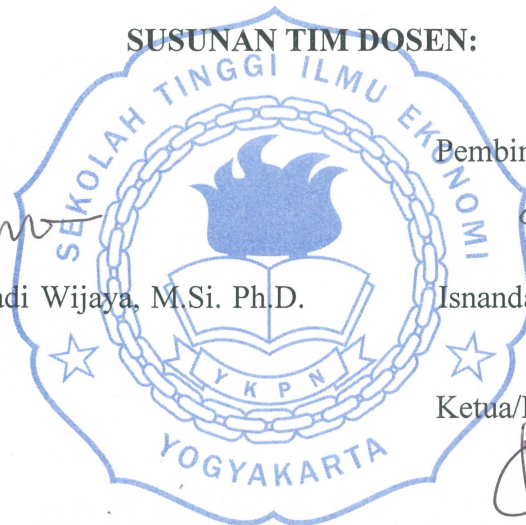


Isnanda Zainur Rohman, SE., MM.

Ketua/Penguji,



Nuning Kristiani, SE., MM



Yogyakarta, 4 Maret 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

The research aimed to analyze the connectivity of supportive supervision towards employee creativity which was mediated by Leader Member Exchange (LMX) in Kulon Progo tobacco processing plant factory. The data that is used in this research is a primary data obtained from the answer of a series statement in form of questionnaire to 200 active employees in Kulon Progo tobacco processing plant factory as respondents. The sample that is applied in this research is determined by purposive sampling with criteria as fixed and active employees of Kulon Progo tobacco processing plant factory . The research uses multiple linear regression analysis techniques. It is shown in the results that supportive supervision does affect Leader Member Exchange (LMX), Leader Member Exchange (LMX) mediates the relationship between supportive supervision towards employee creativity.

Keywords: *Supportive supervision, Leader Member Exchange (LMX), and employee creativity.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. PENDAHULUAN

Perusahaan akan mengalami kesuksesan bila mana organisasi tersebut memiliki berbagai sumber daya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan juga memiliki karakteristik yang terbatas, sehingga perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan dan mengotorisasi sumber daya guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang harus dikembangkan dan dioptimalkan adalah kreativitas. Kreativitas yang merupakan persyaratan utama untuk pertumbuhan dan adaptasi organisasi dalam menghadapi ekonomi global saat ini. Dengan kreativitas, organisasi dapat mengembangkan ide dan cara baru dalam menyelesaikan masalah dan menemukan peluang. Cara guna mendorong kreativitas dan inovasi dalam perusahaan dengan cara memberikan elemen kreativitas dan inovasi dalam proses evaluasi kerja karyawan. Dengan komunikasi yang baik, setiap orang akan berusaha untuk memunculkan ide yang baru. Pada dasarnya selama organisasi mendorong individu untuk berinovasi, maka dapat mereka akan bereaksi dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Jika tidak demikian, orang-orang kreatif akan menjadi frustrasi dan jatuh ke dalam rutinitas yang ada. Kreativitas tidak selalu harus baru, akan tetapi kreativitas juga bisa meniru ide-ide lama dari kemasan baru, atau mengimplementasikan ide lama di tempat baru, atau menambah ide baru. Munandar (1999) kreativitas dapat dipahami sebagai ciri-ciri pribadi individu (bukan ciri-ciri sosial masyarakat yang hidup), yang tercermin dalam kemampuan menciptakan hal-hal baru.

Faktor penunjang kreatifitas salah satunya adalah *Leader Member Exchange* (LMX). LMX adalah konsep kepemimpinan dalam organisasi yang berfokus pada hubungan khusus dan diciptakan oleh seorang pemimpin dengan setiap

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bawahannya. Hubungan yang baik ditandai dengan sikap positif dan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja. Konsep LMX pertama kali dikemukakan oleh Dansereau (1975), yang disebut *Vertical Dyad Linkage*, yaitu studi tentang pemimpin dengan memfokuskan pada hubungan dua arah antara atasan dan bawahan. Teori tersebut berganti nama menjadi *Leader Member Exchange* (LMX) pada tahun 1982. Penekanan pada LMX adalah hubungan atasan dan bawahan di mana atasan yang memperlakukan karyawannya tidak hanya sebagai bawahan tetapi sebagai rekan yang memberikan kontribusi positif bagi karyawan. Menurut Vadeveloo (2009) menyatakan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi dengan komunikasi yang baik. Balthazard (2009) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan tim. Pergantian pemimpin-pengikut menjelaskan hubungan atasan dan bawahan, dan bagaimana mereka saling mempengaruhi dan saling tergantung (Kim & Choi, 1998). Premis dasar dari komunikasi antara pemimpin dan pengikut bahwa hubungan komunikasi antara pemimpin dan pengikut akan mempengaruhi hasil atau prestasi organisasi.

Selain LMX adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kreativitas, salah satunya *Supportive supervision*. *Supportive supervision* berperan penting dalam membantu karyawan guna menjaga keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan (Hammer, 2009). *Supportive supervision* merupakan konsep yang sangat penting dalam setiap organisasi. Dalam organisasi terdesentralisasi, dukungan superior biasanya lebih efektif daripada di organisasi terpusat. Beberapa perusahaan/organisasi telah menunjukkan dukungan pengawasan, seperti kualitas hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, serta advokasi internal dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

eksternal atas nama karyawan dan pelanggan. Interpretasi dan pengawasan kepatuhan terhadap undang-undang dan kebijakan; tanggung jawab profesional dan profesional pengambilan keputusan; dan pengembangan organisasi profesional, pembelajaran dan bimbingan terlihat dalam bimbingan dan orientasi kerja. Adanya dukungan organisasi dan dukungan yang unggul akan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun jika karyawan bekerja tidak nyaman maka perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah keinginan karyawan untuk keluar. Kenyamanan yang dirasakan karyawan membuat mereka senang dalam bekerja. Persepsi *supportive supervision* ialah sejauh mana seorang pemimpin menilai dan menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Seorang atasan akan memberikan sebuah penilaian kepada karyawan yang kinerjanya sangat baik dan menunjukkan sikapnya kepada karyawan yang akan menilai sejauhmana karyawan bekerja guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian yang berkaitan seberapa hubungan *supportive supervision* dan *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap *employee creativity* yang terjadi pada kinerja individu karyawan di suatu perusahaan.

2. Landasan Teori

2.1 *Supportive Supervision*

Supportive supervision merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi informal. *Supportive supervision* berperan penting dalam membantu karyawan guna menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Hammer et al., 2009). Madjar (2002) menyatakan *supportive supervision* mengacu pada tingkat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengakuan, rasa hormat, dan perilaku suportif yang diberikan kepada bawahan oleh atasan, seperti memberikan umpan balik. *Supportive supervision* memiliki empat dimensi yaitu, dukungan emosional, perilaku panutan, dukungan alat dan pekerjaan yang efektif serta pengelolaan situasi keluarga ditempat kerja. Dukungan mengacu pada sejauh mana atasan dapat membuat bawahan merasa nyaman saat membahas masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan merasa nyaman saat mengungkapkan perannya di tempat kerja yang dipengaruhi oleh kehidupan kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan. Dukungan emosional semacam ini juga terkait dengan tingkat rasa hormat, pengertian, simpati dan kepekaan yang ditunjukkan atasan terhadap tanggung jawab pada karyawannya.

2.2 *Leader Member Exchange (LMX)*

Menurut George (2005), *Leader Member Exchange (LMX)* menggambarkan tentang perbedaan hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan timbal balik yang terjadi didalamnya. Hubungan pertukaran atasan dan bawahan yang dilihat dari sudut pandang ekonomi ditandai dengan rasa saling percaya, dan saling menghormati (Achua & Lussier, 2013). Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa model LMX didasari pada asumsi bahwa para atasan mengembangkan hubungan satu sama lain yang dekat dengan setiap orang di bawah tanggung jawab mereka. Menurut Daft (2011) guna meningkatkan keberhasilan organisasi, LMX lebih berfokus pada hubungan dua arah antara atasan dan bawahan yang bertujuan guna menciptakan hubungan yang positif antara pemimpin dan pengikutnya. Dibandingkan dengan karyawan dengan kualitas LMX yang lebih kurang baik, bawahan dengan LMX yang baik akan mendapatkan tugas yang lebih sesuai, lebih sering berkomunikasi dengan pimpinan, memiliki partisipasi dan pengaruh yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

lebih tinggi, serta kendali tim, dan juga akan mendapatkan lebih banyak *reward*, dukungan dan penghargaan. Menurut Pierce dan Newstrom (2006) karyawan dengan kualitas LMX yang baik diharapkan untuk bekerja lebih keras, mengambil risiko lebih, bertanggung jawab lebih, setia dan berkomitmen lebih, serta menghabiskan lebih banyak waktu untuk dengan pemimpin guna mencapainya tujuan organisasi.

2.3 *Employee Creativity*

Kreativitas menurut Rhodes (1961) mendefinisikan kreativitas diartikan sebagai sifat kepribadian non-kognitif pada diri orang kreatif. Kreativitas atasan dan bawahan sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas dalam bekerja, sehingga menjadi jaminan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat meningkatkan kinerja atasan dan bawahan (Sutrisno, 2019). Berdaptasi dengan perubahan sangat penting di suatu organisasi sehingga kreativitas sangat diperlukan. Oleh karena itu, orang yang menghasilkan sesuatu yang baru akan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi (Tisnawati Sule & Saefullah, 2005). Menurut Akib dan Dharma yang ditulis didalam buku Wibowo (2013) kreativitas ialah esensi yang dicirikan sebagai perkembangan dan keberadaan organisasi, karena kreativitas dapat dilihat melalui produk, upaya, cara, atau hal baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok di suatu organisasi. Layanan pelanggan, strategi baru, dan pengembangan produk merupakan unsur utama dalam kreativitas. Drevdahl dalam buku Hurlock (1978) kemampuan individu untuk membuat produk atau ide apa pun yang baru dan sebelumnya tidak diketahui oleh pencipta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif yaitu proses menggunakan data numerik dan menemukan pengetahuan sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang apa yang kita ketahui. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Supportive Supervision* terhadap *Creativity Employee* yang di mediasi oleh *Leader Member Exchange* (LMX) di pabrik pengolahan tembakau yang bertempat di Kabupaten Kulon Progo.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan didalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di pabrik pengolahan tembakau yang bertempat Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teknik *Purposive Sampling*. Teknik *Purposive Sampling* merupakan teknik yang pengambilan sampelnya dengan penentuan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Berikut beberapa kriteria atau ketentuan sampelnya yaitu:

1. Karyawan yang aktif bekerja di pabrik pengolahan tembakau.
2. Karyawan yang aktif bekerja selama 2 tahun di pabrik pengolahan tembakau.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer yang diambil secara langsung melalui survei. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang memiliki kaitan dengan *Supportive Supervision* terhadap *Creativity* yang di mediasi oleh *Leader Member Exchange* (LMX). Peneliti dalam hal ini juga memiliki ketentuan kriteria terhadap karyawan yang aktif bekerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Pembahasan

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam pengumpulan data penelitian yang telah diperoleh, berdasarkan jenis kelamin responden telah diperoleh sebanyak:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	144	72%
2.	Perempuan	56	28%
TOTAL		200	100%

Pada hasil tabel yang terlampir dapat dijelaskan bahwa responden yang antusias berkontribusi untuk mengisi kuesioner berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 144 responden dengan persentase 72%. Kemudian untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 56 dengan persentase 28%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Dalam pengumpulan data penelitian yang telah diperoleh, berdasarkan usia responden telah diperoleh sebanyak:

Tabel 4.2

Responden berdasarkan Usia

NO.	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
1.	18 - 30	188	94%
2.	31 - 40	12	6%
3.	> 40	0	0%
TOTAL		100	100%

Pada tabel yang terlampir dapat disimpulkan bahwa responden yang turut berpartisipasi untuk pengisian kuesioner penelitian ini adalah responden yang berusia 18 – 30 tahun, adalah sebanyak 188 responden dengan persentase 94%,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kemudian untuk responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 6% dan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 0%.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dalam pengumpulan data penelitian yang telah diperoleh, berdasarkan pendidikan terakhir responden telah diperoleh sebanyak:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA	134	67%
2.	Diploma	0	0%
3.	Sarjana	0	0%
4.	Magister (S2)	0	0%
5.	Doktor (S3)	0	0%
6.	Lainnya	66	33%
TOTAL		200	100%

Pada tabel yang terlampir berdasarkan pendidikan terakhir menjelaskan yaitu responden yang mayoritas turut berkontribusi pada pengisian kuesioner penelitian ini yaitu responden yang berjenjang pendidikan SMA sebanyak 200 responden dengan persentase 67%. Selanjutnya diikuti dengan responden yang berjenjang pendidikan lainnya sejumlah 66 responden dengan persentase 33%. Kemudian responden yang berjenjang Diploma sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Responden yang berjenjang pendidikan Sarjana sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Responden yang berjenjang pendidikan Magister (S2) sebanyak 0 responden dengan persentase 0% dan yang terakhir responden yang berjenjang pendidikan Doktor (S3) sebanyak 0 responden dengan persentase 0%.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

d. Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan Perbulan

Dalam pengumpulan data penelitian yang telah diperoleh, berdasarkan tingkat penghasilan perbulan responden telah diperoleh sebanyak:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan Perbulan

NO.	Tingkat Penghasilan Perbulan	Jumlah	Persentase
1.	< Rp1.999.999	177	88,5%
2.	Rp2.000.000 – Rp4.999.999	23	11,5%
3.	Rp5.000.000 – Rp7.999.999	0	0%
4.	> Rp8.000.000	0	0%
TOTAL		200	100%

Pada tabel yang terlampir menyatakan bahwa responden yang mempunyai tingkat penghasilan kurang dari Rp. 1.999.999 sebanyak 177 responden dengan persentase 88,5%. Responden yang memiliki tingkat penghasilan sebesar Rp. 2.000.000 sampai Rp. 4.999.999 sebanyak 23 responden dengan persentase 11,5%. Kemudian responden dengan tingkat penghasilan Rp. 5.000.000 sampai Rp. 7.999.999 sebanyak 0 responden dengan persentase 0%. Dan yang terakhir yaitu responden yang mempunyai tingkat penghasilan sebesar lebih dari Rp. 8.000.000 sebanyak 0 responden dengan persentase 0%.

e. Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penggambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, jumlah data (*sum*), range, kurtosis dan skewness. Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 4.5

Uji statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RATA2 SS	200	1.50	4.83	3.5017	0.71710
RATA2 LMX	200	1.33	4.83	3.4717	0.66312
RATA2 CR	200	1.25	4.75	3.5050	0.65665
Valid N (listwise)	200				

Pada tabel 4.5 kolom nilai “N” menunjukkan jumlah responden sebagai sampel sebanyak 200 pada penelitian ini. Variabel *Supportive Supervision* memiliki nilai minimum 01.50 dan nilai maksimum 4.83. Nilai rata-rata sebesar 3.5017 yang berarti lebih mendekati angka maksimum yang artinya hal ini menyatakan bahwa responden mempunyai persepsi yang tinggi pada variabel *supportive supervision*. Pada hasil nilai deviasi standar menunjukkan lebih rendah dari nilai rata-rata sebesar 0.71710 menyatakan bahwa variabel *supportive supervision* memiliki sifat heterogen.

f. Uji Validitas Data Supportive Supervision

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Supportive Supervision

Kode Pertanyaan	R hitung	Signifikansi
SS1	0.850	0.00
SS2	0.830	0.00
SS3	0.850	0.00
SS4	0.857	0.00
SS5	0.775	0.00
SS6	0.807	0.00

Sumber: olah data

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan tabel 4.6 maka hasil uji validitas terhadap instrument kuesioner bisa dikatakan valid, karena melihat dari seluruh instrument dari variabel penelitian yang diuji tingkat validitasnya dengan nilai signifikansi $< 5\%$, dengan demikian ukuran instrumen data penelitian juga dikatakan akurat/valid secara statistik.

g. Uji Validitas Data Supportive Supervision

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Leader Member Exchange (LMX)

Kode Pertanyaan	R hitung	Signifikansi
LMX1	0.848	0.00
LMX2	0.751	0.00
LMX3	0.858	0.00
LMX4	0.826	0.00
LMX5	0.759	0.00
LMX6	0.786	0.00

Sumber: olah data

Berdasarkan tabel 4.7 maka hasil uji validitas terhadap instrument kuesioner bisa dikatakan valid, karena melihat dari seluruh instrument dari variabel penelitian yang diuji tingkat validitasnya dengan nilai signifikansi $< 5\%$, dengan demikian ukuran instrumen data penelitian juga dikatakan akurat/valid secara statistik.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

h. Uji Validitas Data *Employee Creativity*

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Employee Creativity

Kode Pertanyaan	R hitung	Signifikansi
EC1	0.822	0.00
EC2	0.785	0.00
EC3	0.786	0.00
EC4	0.803	0.00
EC5	0.795	0.00
EC6	0.784	0.00
EC7	0.798	0.00
EC8	0.816	0.00

Sumber: olah data 2021

Berdasarkan tabel 4.8 maka hasil uji validitas terhadap instrument kuesioner bisa dikatakan valid, karena melihat dari seluruh instrument dari variabel penelitian yang diuji tingkat validitasnya dengan nilai signifikansi $< 5\%$, dengan demikian ukuran instrumen data penelitian juga dikatakan akurat/valid secara statistik.

i. Uji Reabilitas Data

Uji ini untuk menentukan apakah kuesioner dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel jika datanya konsisten. Dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas menunjukan nilai 0.6 dari semua item pertanyaan. Berikut hasil yang diperoleh dari nilai *cornbach's alpha*:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas

NO	Variabel	Nilai <i>Cornbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Supportive Supervision</i>	0.908	Reliabel
2	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	0.891	Reliabel
3	<i>Employee Creativity</i>	0.919	Reliabel

Sumber: olah data

Pada hasil uji tabel 4.10 mendapatkan koefisien reliabilitas sebesar diatas 0.6. Dapat disimpulkan dalam model regresi ini data reliabel.

j. Uji Normalitas

Uji ini untuk menentukan apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Alat atau rumus yang digunakan memakai uji satu sampel *Kolmogorov-smirnov* dan nilai signifikansi harus > 0.05 yang artinya data berdistribusi normal.

Berikut hasil data:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One Kolmogorov-Smirnov	Nilai Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0.200	Berdistribusi Normal

Sumber: data diolah

Pada hasil uji tabel 4.11 mendapatkan nilai signifikan sebesar 0.200 diatas 0.05. Dapat disimpulkan dalam model regresi ini data berdistribusi normal.

k. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan guna mengetahui hubungan pada variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melihat nilai *tolerance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0.1 . Hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colenarity Statistic		Keterangan
	VIF	Tolerance	
<i>Supportive Supervision</i>	2.248	0.445	Tidak terjadi multikolonieritas
<i>Leader Member Exchange</i> (LMX)	2.248	0.445	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: data diolah

Variabel *supportive supervision* dan *Leader Member Exchange* (LMX) memperoleh angka *tolerance* lebih besar dari 0.01 dan nilai VIF memiliki nilai kurang dari 10 yang dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

I. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini guna mengetahui perbedaan varian dari residual seluruh pengamatan. Metode uji ini memakai *gletser* untuk memperoleh nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Berikut hasil uji hesteroskedastisitas:

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	<i>Supportive Supervision</i>	0.436	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	<i>Leader Member Exchange</i> (LMX)	0.189	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: olah data

Pada tabel 4.12 diperoleh hasil signifikan lebih besar dari 0.05 yang dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

m. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan uji R^2 memprediksi kemampuan model regresi untuk menjelaskan variabel independen terhadap dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi R^2 di bawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of Estim
1	0.901	0.812	0.811		2.287

Sumber: olah data

Hasil dari tabel 4.13 memperoleh hasil nilai *adjusted R square* sebesar 0.811 atau 81.1%. Hal tersebut dapat diartikan variabel *Supportive Supervision* dan *Leader Member Exchange* (LMX) mampu menjelaskan variabel *Employee Creativity* sedangkan 18.9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

n. Uji Nilai F

Uji nilai F bertujuan guna mengetahui variabel independen secara Bersama-sama memiliki pengaruh pada variabel dependen. Syarat pengambilan keputusan uji ini yakni dengan menbandingkan nilai probabilitas α 5%. Jika nilai probabilitas $< \alpha$ 5% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independent yang mempengaruhi variabel terkait. Berikut hasil uji nilai F:

Tabel 4.14

Hasil Uji Nilai F

Model	F	Nilai Probabilitas
Regression	426.609	0.000

Sumber: data diolah

Hasil tabel diatas diperoleh nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ artinya hasil ini sesuai syarat pengambilan keputusan. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang diajukan dapat dikatakan baik, yang berarti bahwa *supportive supervision* dan *Leader Member Exchange* (LMX) dapat memprediksi *Employee Creativity*.

o. Analisis Linear Regresi Berganda

Tujuan dari analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut merupakan persamaan analisis regresi berganda:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Linear Regresi Berganda

Variabel	B	T	Sig.	Hipotesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
Constant	2.290	2.555	0.11			
SS	0.433	7.672	0.000	H1	Positif	Didukung
LMX	0.799	13.081	0.000	H2	Positif	Didukung

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,290 + 0,433 X_1 + 0,799 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Employee Creativity*

X₁ = *Supportive Supervision*

X₂ = *Employee Creativity*

p. Uji Nilai t

Dalam pengujian seluruh hipotesis menggunakan model regresi linear berganda dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari:

$\alpha = (5\% / 2 = 2.5\%)$; $(df = n - k - 1 = 200 - 2 - 1 = 197)$. Nilai t tabel diperoleh sebesar 1.97208. Hasil uji hipotesis sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.16

Hasil Uji Nilai t

Variabel	B	T	Sig.	Hipotesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
Constant	2.290	2.555	0.11			
SS	0.433	7.672	0.000	H1	Positif	Didukung
LMX	0.799	13.081	0.000	H3	Positif	Didukung

Sumber: data diolah

Tabel 4.17

Hasil Uji Nilai T

Variabel	B	T	Sig.	Hipotesis	Prediksi Arah	Kesimpulan
Constant	6.354	6.760	0.00			
SS	0.689	15.720	0.00	H2	Positif	Didukung

Sumber: data diolah

- Pada variabel *supportive supervision* memiliki nilai t hitung sebesar 7.672 dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis diterima artinya *supportive supervision* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creativity*, sehingga **hipotesis 1 didukung**.
- Pada variabel *Leader Member Exchange* (LMX) memiliki nilai t hitung sebesar 13.081 dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis diterima artinya *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creativity*, sehingga **hipotesis 3 didukung**.
- Pada variabel *supportive supervision* memiliki nilai t hitung sebesar 15.720 dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis diterima artinya *supportive supervision* berpengaruh positif terhadap *Leader Member Exchange* (LMX), sehingga **hipotesis 2 didukung**.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

q. Uji Mediasi

Uji mediasi guna mengetahui apakah variabel pemediasi dapat memediasi hubungan variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji mediasi sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Mediasi

Variabel	T	Sig.
X1 – X2 – Y	X1 = 7.672	0.000
	X2 = 13.081	0.000

Pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan dalam variabel *Leader Member Exchange* (LMX) adalah $0.00 < 0.05$ dengan nilai t hitung 13.081. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* (LMX) memediasi secara penuh hubungan *supportive supervision* terhadap *employee creativity*, sehingga **hipotesis 4 didukung**.

4.1 Pembahasan Uji

a. *Supportive Supervision Terhadap Employee Creativity*

Hasil pengujian pada hipotesis 1 adalah *supportive supervision* berpengaruh terhadap *employee creativity*, sehingga hipotesis 1 di dukung. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa bahwa pengaruh adanya *supportive supervision* kepada pegawai mampu meningkatkan kreativitas seluruh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sependapat pada penelitian Rahmaniah (2019) yaitu supervisor berpengaruh positif signifikan terhadap work-life balance karyawan PT Bank Syariah Mandiri di Lombok.

b. *Supportive Supervision dan Leader Member Exchange (LMX)*

Pada pengujian hipotesis 2 menunjukkan hubungan *supportive supervision* mempengaruhi secara positif signifikan kepada *Leader Member Exchange* (LMX).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ketika pemimpin memberikan pengawasan yang baik serta hubungan timbal balik yang positif kepada bawahan, maka akan terciptanya loyalitas, rasa hormat dan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja. Hal ini sependapat dengan penelitian Michael (2011) menunjukkan bahwa hubungan LMX berkualitas tinggi mendorong *supportive supervision*, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan yang mendukung secara keseluruhan yang diterjemahkan ke dalam tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, penurunan niat berpindah, dan tingkat kinerja kontekstual dan tugas yang lebih tinggi.

c. **Leader Member Exchange (LMX) terhadap Employee Creativity**

Pada pengujian hipotesis 3 menunjukkan hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) mempengaruhi secara positif signifikan terhadap *employee creativity*. Adanya hubungan antara atasan dan bawahan yang baik akan menciptakan suatu dorongan untuk berfikir kreatif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini sependapat dengan penelitian (Aslam, 2020) menunjukkan bahwa usaha UKM harus menerapkan praktik LMX yang lebih baik dengan karyawan untuk menumbuhkan ide yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

d. **Leader Member Exchange (LMX) Memediasi Supportive Supervision terhadap Employee Creativity**

Pada pengujian hipotesis 4 menunjukkan nilai signifikan dalam variabel *Leader Member Exchange* (LMX) adalah $0.00 < 0.05$ dengan nilai t hitung 13.081. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* (LMX) memediasi pengaruh *supportive supervision* terhadap *employee creativity*. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya guna mendukung peningkatan kinerja karyawan terkait pekerjaan serta dapat menimbulkan pikiran yang positif kepada atasan dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memiliki hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu adanya hubungan tersebut dapat menimbulkan kreativitas di dalam karyawan yang melingkupi ide baru, loyalitas, inovatif, dll. Adanya pengawasan SOP yang baik di pabrik pengolahan tembakau Kulon Progo serta hubungan komunikasi yang baik antara antasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja akan berdampak pada kreatifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti melinting rokok dengan cepat dan rapi, melakukan pengemasan yang efektif bahkan memberi masukan tentang ide baru.

5. Simpulan dan Saran

a. Simpulan

Penelitian ini berkesimpulan yaitu variabel *supportive supervision* berpengaruh positif terhadap variabel *employee creativity*, pada variabel *supportive supervision* berpengaruh positif terhadap variabel *Leader Member Exchange (LMX)*, dan yang terakhir *Leader Member Exchange (LMX)* memediasi pengaruh *supportive supervision* terhadap *employee creativity*.

b. Saran

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan variabel independen yang akan digunakan seperti *self efficacy*, dan variabel lainnya. Berdasarkan penelitian Kisti (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kreativitas pada siswa SMK, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki siswa SMK maka semakin tinggi juga kreativitas pada siswa SMK.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Daftar Pustaka

- Aslam, Q. ul ain. (2020). *The Art of Making Workplace Innovative: Conceptual Integration of Leader-Member Exchange, Workplace Innovation and Employee Creativity*.
- Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Warren, J. E. (2009). Predictors of the emergence of transformational leadership in virtual decision teams. *Leadership Quarterly*.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.008>
- Daft, R. L. (2011). *Leadership*. Cengage Learning.
- Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46–78.
- F. Achua D. B. A, C., & Lussier, R. N. (2013). *Effective Leadership* (Fifth Inte). South-Western Cengage Learning.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*.
<https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hurlock, E. B. (1978). *Perkembangan Anak* (terjemahan). Erlangga: Jakarta.
- KIM, C.-L., & CHOI, W.-O. (1998). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS TT
- 스포츠 조직에서 변형 리더십, 조직문화 및 조직효과성의 관계. 自然科學.
- Kisti, H. H., & Fardana, N. A. (2012). Hubungan antara self efficacy dengan kreativitas pada siswa SMK. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 52–58.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(4), 757–767.
- Michael, D. (2011). Supportive supervisor communication as an intervening influence in the relationship between LMX and employee job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4, 1–28.
- Munandar, S. C. . (1999). Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat. *Kreativitas Dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif Dan Bakat*.
- Pierce, J. L., & Newstrom, J. W. (2006). *Leaders and the leadership*. McGraw-Hill.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Tisnawati Sule, E., & Saefullah, K. (2005). Pengantar Manajemen. *Jakarta: Prenada Media*.
- Vadeveloo, T., Ngah, N. S., & Jusoff, K. (2009). The Effectiveness of Leadership Behavior Among Academician of Universiti Teknologi MARA Terengganu. *Management Science and Engineering*.
- Wibowo, A. S. C. (2013). PENGARUH PELATIHAN DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) AREA BOJONEGORO. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).