

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, *PROACTIVE PERSONALITY*, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE CREATIVITY*  
(Studi Kasus pada Guru di Provinsi DIY)**

**RINGKASAN SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**ELISNA PRACHIKA SEPTIYANI**

**2118 30545**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2022**

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PROACTIVE PERSONALITY, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE CREATIVITY (STUDI KASUS PADA GURU DI PROVINSI DIY)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**ELISNA PRACHIKA SEPTIYANI**

No Induk Mahasiswa: 211830545

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 13 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Isnanda Zainur Rohman, SE., MM.

Penguji

Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

Yogyakarta, 13 Januari 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee creativity* (2) pengaruh *proactive personality* terhadap *employee creativity* (3) pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 178 karyawan yang berprofesi sebagai Guru pada Provinsi DIY. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan: (1) tidak terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *employee creativity* (2) terdapat pengaruh positif *proactive personality* terhadap *employee creativity* (3) terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *employee creativity*.

Kata Kunci: *Transformational Leadership, Proactive Personality, Perceived Organizational Support, Employee Creativity*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRACT

*This research aims to examine: (1) the effect of transformational leadership on employee creativity (2) the effect of proactive personality on employee creativity (3) the effect of perceived organizational support on employee creativity. This study uses a quantitative approach with a sample of 178 employees who work as teachers in DIY Province. Sources of data used are primary data using a questionnaire. The data analysis method used is multiple regression analysis.*

*Based on the results of the study, it was concluded: (1) there is no positive effect of transformational leadership on employee creativity (2) there is a positive effect of proactive personality on employee creativity (3) there is a positive effect of perceived organizational support on employee creativity.*

*Keywords: Transformational Leadership, Proactive Personality, Perceived Organizational Support, Employee Creativity.*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Guru adalah salah satu komponen utama pada bidang pendidikan yang dijadikan sebagai faktor penentu dari rendah tingginya hasil pendidikan.. Guru sebagai pengelola proses dalam belajar mengajar harus mampu membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar yang efektif, objektif dalam penilaian hasil belajar dan pemberian motivasi kepada siswa. Untuk mencapai hal tersebut maka kreativitas pada guru sangat dibutuhkan (Azmi et al., 2019).

Selama beberapa dekade, kreativitas dijadikan topik yang paling menarik untuk diteliti (Shih & Wijaya, 2017). *Employee creativity* merupakan salah satu hal yang harus selalu diperbarui dalam organisasi karena hal ini dapat memberikan ide, inovasi, layanan, prosedur baru maupun solusi yang berguna dan sesuai dengan masalah yang ada dalam organisasi (Mustika, 2017). Dalam perkembangan dunia pendidikan yang serba digital saat ini, guru dituntut untuk terus meningkatkan kreativitas individu. Dalam pembentukan kreativitas, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam organisasi untuk mendorong penciptaan *employee creativity* (Angie et al., 2021).

Gaya *transformational leadership* merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan dalam rangka pembentukan kreativitas. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang menggunakan *transformational leadership* adalah pemimpin yang memberi dukungan, motivasi dan perhatian kepada bawahan. Angie et al (2021), menggambarkan *transformational leadership* merupakan proses dimana pemimpin mendorong

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

keaktivitas, memberikan motivasi kepada karyawan, terlibat langsung dalam membimbing dan mendukung karyawan guna pencapaian visi dan tujuan organisasi.

Selain dipengaruhi oleh *transformational leadership*, *employee creativity* juga dipengaruhi oleh *proactive personality*. *Proactive personality* merupakan perilaku individu yang relatif stabil untuk tidak terpengaruh oleh situasi, bahkan seseorang yang memiliki perilaku *proactive personality* cenderung mempengaruhi perubahan pada lingkungan karena memiliki sifat inisiatif. *Proactive personality* memiliki pengaruh positif terhadap *employee creativity*. Peluang karyawan dalam melakukan kreativitas kerja akan semakin besar apabila memiliki *proactive personality* yang besar (Mustika, 2017).

Dalam pengembangan *employee creativity*, persepsi dukungan organisasi juga memiliki peranan penting. *Perceived organizational support* berperan sebagai bukti bahwa selama berada di organisasi hasil kerja karyawan terus dihargai, dan organisasi dapat memberikan perlakuan yang positif kepada karyawan. Melalui sikap positif tersebut maka karyawan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Aswin & Rahyuda, 2017).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk menuliskan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Transformational Leadership*, *Proactive Personality* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Creativity* (Studi Kasus pada Guru di Provinsi DIY)**”

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti menuliskan masalah yang menjadi pokok dalam penelitian, yaitu:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee creativity*?
2. Apakah *proactive personality* berpengaruh terhadap *employee creativity*?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee creativity*?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penulis melakukan penelitian dengan tujuan yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee creativity*.
2. Untuk menguji pengaruh *proactive personality* terhadap *employee creativity*.
3. Untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity*.

## TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Tinjauan Teori

*Transformational leadership* merupakan gaya pemimpin yang akan memberi keleluasaan karyawan dalam memenuhi kebutuhan perkembangan karyawan. Untuk bertindak sesuai, karyawan akan mengorbankan waktu lebih banyak untuk pekerjaan karena merasakan peningkatan kebijaksanaan dan tersedianya

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kesempatan yang digunakan untuk menguji kemampuan mereka dalam bekerja. Untuk itu karyawan dirangsang untuk dapat mencapai tingkat kreativitas yang tinggi. Melalui motivasi inspirasional, pemimpin menggunakan daya tarik emosional guna memfokuskan karyawan, sehingga akan mendorong karyawan untuk mencapai lebih dari apa yang mereka dasarkan pada kepentingan diri (Mahmood et al., 2019).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mittal & Dhar (2015), menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*. *Transformational leadership* dapat mendorong kreativitas karyawan sehingga dapat mengembangkan lingkungan kerja kreatif. Dalam *transformational leadership*, pemimpin mendorong karyawan untuk percaya bahwa mereka dapat terlibat dengan kreatif dan memberikan hasil kerja kreatif. Maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1: Terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap terhadap *employee creativity*.**

*Proactive personality* adalah ciri kepribadian yang selalu menghasilkan inisiatif dalam cara bertindak dan menghasilkan motivasi intrinsik guna mencapai tujuan yang diinginkan. Mereka dapat memulai perubahan dalam lingkungan dan tidak dibatasi dengan situasi lingkungan (Presbitero, 2015). Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif akan aktif memulai perubahan guna mencapai tujuan. Mereka memiliki keefektifan dalam mencari cara lebih baik guna melakukan suatu hal pada tempat kerja. Misalnya mencari cara dalam praktik kerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang baru atau mencari informasi atau ide baru untuk meningkatkan kinerja. Semakin proaktif seorang individu maka kemungkinan individu tersebut akan menjadi individu yang kreatif. Melalui kepribadian proaktif tersebut maka kreativitas karyawan akan meningkat (Tai & Mai, 2016).

Menurut Helmy & Pratama (2018), pada lingkungan yang cepat berubah, organisasi memerlukan karyawan untuk dapat mengatasi masalah dengan proaktif dan mengidentifikasi peluang. Keterampilan seperti ini penting bagi keberhasilan organisasi dan karyawan. *Proactive personality* dapat memotivasi individu untuk mempengaruhi lingkungan dengan cara mengantisipasi masalah yang ada dan memberikan tanggapan yang dapat mempromosikan kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu hipotesis terhadap dua variabel di atas adalah:

**H2: Terdapat pengaruh positif *proactive personality* terhadap terhadap *employee creativity*.**

*Perceived organizational support* berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap seperti apa kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan dan sejauh mana kontribusi mereka dinilai dalam organisasi. Adanya *perceived organizational support* akan memudahkan untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai. *Perceived organizational support* dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Melalui peningkatan kinerja, karyawan akan berupaya untuk dapat menciptakan dan mengembangkan ide baru untuk organisasi (Atmaja, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Tang et al (2017), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dukungan organisasi yang tinggi dalam organisasi akan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berakibat pada tingginya tingkat kreativitas karyawan. Hal ini diwujudkan dengan memahami sistem praktik manajemen guna mendukung kegiatan yang kreatif. Faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan selain dari umpan balik dari rekan kerja yang berguna adalah dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Hal ini memiliki peranan penting dalam pembentukan persepsi pada keefektifan kreativitas. Maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H3: Terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *employee creativity*.**

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

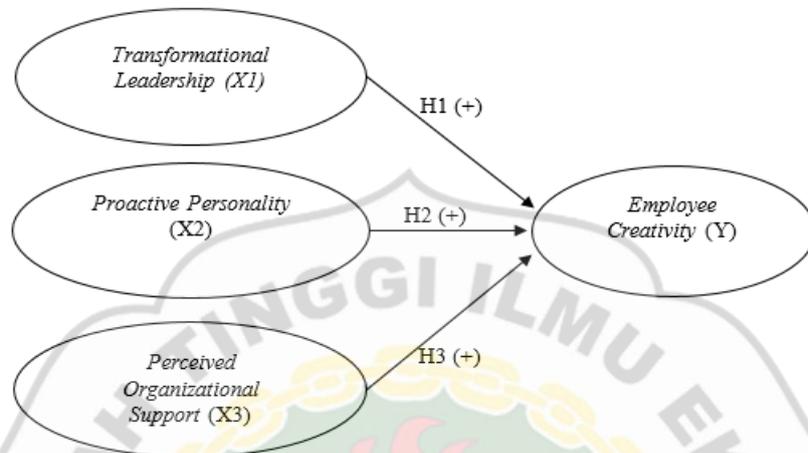
Menurut Sugiyono (2005), sampel merupakan jumlah terhadap populasi dan sifat atau karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Provinsi DIY. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SD, SMP, dan SMA/K pada Provinsi DIY yang sedang aktif mengajar. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* sebagai teknik untuk pengambilan sampel.

### Cara dan Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia melalui *google form*. Metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden adalah skala *Likert 5* (lima poin). Skala 1 menyatakan “Sangat Tidak Setuju”, Skala 2 menyatakan “Tidak Setuju”, Skala 3 menyatakan “Netral”, Skala 4 menyatakan “Setuju”, Skala 5 menyatakan “Sangat Setuju”.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Model Penelitian



### 3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Algifari, 2016). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai  $\alpha$  5% (0,05). Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka butir instrumen tersebut valid. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka butir instrumen tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2017).

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan apakah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang akan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dilakukan oleh peneliti terdiri adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

## **Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan dilakukan guna mengetahui apakah model penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%.

## **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## **Uji Parsial (Uji T)**

Uji parsial atau uji t dilakukan guna menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Algifari, 2016).

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Data**

Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru SD, SMP, SMA/K yang berada di DIY. Penelitian ini menggunakan responden sejumlah 178 orang. Berdasarkan asal sekolah responden yang berasal dari Kota Yogyakarta sebanyak 43 orang (24,2%), dari Kabupaten Sleman sebanyak 30 orang (16,9%), dari Kabupaten Bantul sebanyak 24 orang (13,5%), dari Kabupaten Gunungkidul sebanyak 74 orang (41,6%), dan dari Kabupaten Kulon Progo sebanyak 7 orang (3,9%). Berdasarkan asal tingkat pendidikan responden yang berasal dari tingkat pendidikan SD sebanyak 44 orang (24,7%), dari tingkat pendidikan SMP sebanyak 37 orang (20,8%), dari tingkat pendidikan SMA sebanyak 41 orang (23%), dan dari

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tingkat pendidikan SMK sebanyak 56 orang (31,5%). Berdasarkan jenis kelamin responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 102 orang (57,3%), dan laki-laki sebanyak 76 orang (42,7%). Berdasarkan usia responden dengan usia <20 tahun sejumlah 4 orang (2,2%), usia 20-30 tahun sejumlah 74 orang (41,6%), usia 30-40 tahun sejumlah 58 orang (32,6%), usia 40-50 tahun sebanyak 31 orang (17,4%), dan rentang usia lebih dari 50 tahun sejumlah 11 orang (6,2%). Berdasarkan masa kerja responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 25 orang (14%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 65 orang (36,5%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 32 orang (18%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 56 orang (31,5%).

## Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 maka data tersebut valid.

### Hasil Uji Validitas *Transformational Leadership*

| Variabel                                | Kode Pernyataan | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|---|-----------------|----------------|------------|
| <i>Transformational Leadership</i> (X1) | TL1             | .000           | Valid      |
|   | TL2             | .000           |            |
|   | TL3             | .000           |            |
|   | TL4             | .000           |            |
|   | TL5             | .000           |            |
|   | TL6             | .000           |            |
|   | TL7             | .000           |            |
|   | TL8             | .000           |            |
|   | TL9             | .000           |            |
|   | TL10            | .000           |            |

### Hasil Uji Validitas *Proactive Personality*

| Variabel | Kode Pernyataan | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|----------|-----------------|----------------|------------|
|          | PP1             | .000           | Valid      |
|          | PP2             | .000           |            |

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

|                                   |     |      |  |
|-----------------------------------|-----|------|--|
| <i>Proactive Personality (X2)</i> | PP3 | .000 |  |
|                                   | PP4 | .000 |  |
|                                   | PP5 | .000 |  |
|                                   | PP6 | .000 |  |
|                                   | PP7 | .000 |  |
|                                   | PP8 | .000 |  |
|                                   | PP9 | .000 |  |

Sumber: Data Primer, 2021

## Hasil Uji Validitas *Perceived Organizational Support*

| Variabel                                     | Kode Pernyataan | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|--|-----------------|----------------|------------|
| <i>Perceived Organizational Support (X3)</i> | POS1            | .000           | Valid      |
|  | POS2            | .000           |            |
|  | POS3            | .000           |            |
|  | POS4            | .000           |            |
|  | POS5            | .000           |            |

Sumber: Data Primer, 2021

## Hasil Uji Validitas *Employee Creativity*

| Variabel                       | Kode Pernyataan | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|--------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| <i>Employee Creativity (Y)</i> | EC1             | .000           | Valid      |
|                                | EC2             | .000           |            |
|                                | EC3             | .000           |            |
|                                | EC4             | .000           |            |
|                                | EC5             | .000           |            |

Sumber: Data Primer, 2021

## Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                                | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---|-------------------------|------------|
| <i>Transformational Leadership</i>      | .806                    | Reliabel   |
| <i>Proactive Personality</i>            | .793                    | Reliabel   |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | .760                    | Reliabel   |
| <i>Employee Creativity</i>              | .664                    | Reliabel   |

Sumber: Data Primer, 2021

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi daripada 0,6. Maka dari itu, keseluruhan variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

## Uji Normalitas

### Hasil Uji Normalitas *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov

| Model                          | Sig. (2-tailed) | Keterangan           |
|--------------------------------|-----------------|----------------------|
| <i>Unstandardized Residual</i> | .396            | Berdistribusi normal |

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,393 ( $\text{sig} > 0,05$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini menggunakan sampel dari populasi yang memiliki distribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

### Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                                | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|---|-----------|-------|---------------------------------|
| <i>Transformational Leadership</i>      | .718      | 1.393 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| <i>Proactive Personality</i>            | .765      | 1.307 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | .843      | 1.186 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Data Primer, 2021

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel diatas dapat diketahui jika semua variabel memiliki angka *tolerance* yang mengarah pada angka 1 atau lebih tinggi daripada 0,10. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## 1.1.1.1 Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel                                | Sig. | Keterangan                        |
|---|------|-----------------------------------|
| <i>Transformational Leadership</i>      | .640 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| <i>Proactive Personality</i>            | .132 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | .187 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui uji *glejser* menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 14,309         | 3   | 4,770       | 33,755 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 24,587         | 174 | ,141        |        |                   |
| Total        | 38,896         | 177 |             |        |                   |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa angka signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yaitu lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara variabel

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

independen yang meliputi *transformational leadership* (X1), *proactive personality* (X2), dan *perceived organizational support* (X3) dengan variabel dependen yaitu *employee creativity* (Y).

## Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .607 <sup>a</sup> | .368     | .357              | .376                       |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, angka koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,357. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 35,7% *employee creativity* dipengaruhi oleh *transformational leadership*, *proactive personality* dan *perceived organizational support*. Sementara itu, sisanya sebesar 64,3% *employee creativity* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## Uji Hipotesis

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis

| Model                                   | Unstandardized Coefficient | t     | Sig. |
|---|----------------------------|-------|------|
|   | B                          |       |      |
| (Constant)                              | 1.330                      | 4.354 | .000 |
| <i>Transformational Leadership</i>      | .016                       | .223  | .824 |
| <i>Proactive Personality</i>            | .387                       | 5.941 | .000 |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | .277                       | 5.079 | .000 |

Sumber: Data Primer, 2021

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa variabel *transformational leadership* menghasilkan  $\text{sig} > 0,05$  ( $0,824 > 0,05$ ). Artinya variabel *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 tidak diterima. Variabel *proactive personality* menghasilkan koefisien regresi yang positif sebesar 0,387 dan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya variabel *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel *perceived organizational support* menghasilkan koefisien regresi yang positif sebesar 0,277 dan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.

## **Variabel Transformational Leadership dan Employee Creativity**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, variabel *transformational leadership* memiliki tingkat signifikansi 0,824 lebih tinggi dari 0,05 ( $0,824 > 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *transformational leadership* terhadap *employee creativity*. Dengan ini hipotesis satu (H1) pada penelitian ini menyatakan “Terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *employee creativity*” tidak terbukti.

## **Variabel Proactive Personality dan Employee Creativity**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, variabel *proactive personality* memiliki tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *proactive personality* terhadap *employee creativity*. Dengan ini hipotesis dua (H2) pada penelitian ini menyatakan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

“Terdapat pengaruh positif *proactive personality* terhadap *employee creativity*” terbukti.

## **Variabel *Perceived Organizational Support* dan *Employee Creativity***

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, variabel *perceived organizational support* memiliki tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *employee creativity*. Dengan ini hipotesis tiga (H3) pada penelitian ini menyatakan “Terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *employee creativity*” terbukti.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Transformational leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee creativity* pada guru di Provinsi DIY. Hasil ini menunjukkan bahwa kontrol yang terlalu tinggi dari pemimpin kepada bawahan memiliki dampak buruk pada pembentukan kreativitas. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak leluasa dalam melakukan kreativitas dalam pekerjaannya apabila pemimpin memberikan kontrol yang terlalu tinggi, sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan tidak mampu melakukan kreativitasnya dalam bekerja.
2. *Proactive personality* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee creativity* pada guru di Provinsi DIY. Hal ini menunjukkan bahwa

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

individu yang memiliki kepribadian proaktif akan selalu mencari cara untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Sehingga *proactive personality* pada Guru perlu ditingkatkan atau dipertahankan untuk mencapai *employee creativity* yang lebih baik.

3. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee creativity* pada guru di Provinsi DIY. Artinya berdasarkan norma timbal balik menunjukkan bahwa penghargaan dan perlakuan positif yang dirasakan yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan merasa berkewajiban untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kontribusi yang diberikan karyawan yaitu melalui kreativitas yang mereka tunjukkan.

## **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini belum mampu mengungkapkan 100% variabel-variabel yang mempengaruhi *employee creativity* karena penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel, yaitu *transformational leadership*, *proactive personality*, dan *perceived organizational support*.
2. Sulitnya mencari responden dikarenakan beberapa responden yang kurang tertarik dalam mengisi kuesioner, sehingga ada kemungkinan jawaban responden yang diperoleh kurang maksimal dan tidak sesuai dengan kriteria responden yang baik.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, beberapa saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin organisasi sebaiknya mengelola kontrol yang terlalu tinggi diberikan kepada bawahan dengan memberikan motivasi dan keleluasaan kepada bawahan dalam melakukan kreativitas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. Karyawan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kepribadian proaktif yang dimiliki guna menumbuhkan kreativitas. Melalui karakter proaktif maka karyawan akan memiliki kecenderungan memperbaharui kemampuan serta pengetahuan yang diperlukan di dalam pekerjaan sehingga akan berkontribusi dalam tercapainya tujuan organisasi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan dan memperbaharui model penelitian ini dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain seperti efikasi diri, motivasi, autonomi kerja dan lain-lain guna memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *employee creativity*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan item pernyataan yang sesuai dengan indikator pada *transformational leadership*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrida. (2017). Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Multimedia sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme dan Kreativitas Guru-Guru SMA Muaro Jambi. 2, 15–22.
- Agustina, T. S., & Muhammad, I. R. (2019). *Proactive Personality, Career Success, dan Career Adaptability* pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. *Business and Finance Journal*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i1.1090>
- Algifari. (2000). *Analisis Regresi (Edisi 2)*. BPFE Yogyakarta.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*.
- Algifari. (2016). *Statistika Induktif*. UPP STIM YKPN.
- Amalia, A., Perizade, B., Taufiq, & Zunaidah. (2020). *Perceived Organizational Support Has an Impact on Employee Creativity*. 2010, 783–789.
- Amanda, D. (2017). *Pengujian Kepuasan Sebagai Variabel Intervening antara Pengaruh Kepercayaan dan Atribut Produk Tabungan Batara Ib terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Palembang)*.
- Angie, S., Setiawan, R., Management, P. B., Manajemen, P. S., Bisnis, F., Kristen, U., & Jl, P. (2021). *Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Creativity Melalui Knowledge Sharing dan Intrinsic Motivation Pada Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji Kabupaten Pasuruan*. 9(2).
- Anugrahito, D. (2021). *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi Pengaruh Proactive Personality dan Core Self-Evaluation*. 11(3).
- Aswin, A., & Rahyuda, A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 246325.
- Atmaja, J. P. W. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Azmi, F. S. U., Purnomo, A., & Mulianingsih, F. (2019). Kreativitas Guru Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS di SMP Negeri 34 Semarang Tahun Pelajaran 2017/2018. *Jurnal Sosiolum*, 1(2), 146–152.
- Boedijoewono, N. (2012). *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis (Jilid 1)*. UPP STIM YKPN.
- De Villiers, R. (2014). Book essay on “The Dark Side of Transformational Leadership: A Critical Perspective.” *Journal of Business Research*, 67(12), 2512–2514. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2014.01.006>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>

- Gani, I., & Amalia, S. (2013). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. ANDI.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality dan PEMBERDAYAAN Psikologis terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Probisnis*, 11(2), 14–21.
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 509–514. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00063-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00063-0)
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE Yogyakarta.
- Irawati, D. (2020). Pengaruh Inovasi, Kepribadian Proaktif, Kecenderungan Pengambilan Risiko, dan Norma Subjektif terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Unnes Angkatan 2017 Dengan Sikap Kewirausahaan Sebagai Mediator. *Skripsi*.
- Ismail, F. (2018). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Prenadamedia Group.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee Engagement and Job Performance In Lebanon: the Mediating Role of Creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Jonathan, J. (2020). *Peranan Meaning of Work Memediasi Hubungan antara Dukungan Organisasi dan Kreativitas Karyawan*. II(3), 739–748.
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The Impact of Transformational Leadership on Employee Creativity: The Role Of Learning Orientation. *Journal Of Asia Business Studies*, 9(1), 78–98. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2014-0022>
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Percieved Organizational Support - An Overview on Its Antecedents and Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 13. <https://doi.org/10.3928/00220124-20140925-15>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Mahmood, M., Uddin, M. A., & Fan, L. (2019). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Creative Process Engagement. *Management Decision*, 57(3), 741–764. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0707>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership and Employee Creativity. *Management Decision*, 53(5), 894–910. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2014-0464>
- Mustika, M. S. (2017). Pengaruh Kepribadian Proaktif pada Kreativitas Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. 03(02), 126–145.
- Noor, J. (2010). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Kencana Prenada Media Group.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Nuzul, A. (2018). Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efficacy dan Employee Creativity Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(2).
- Palupi, M. (2020). Efforts to Improve Employee Creativity Through Transformational Leadership. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.18196/mb.112100>
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in Career Development of Employees. *Career Development International*, 20(5), 525–538. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0043>
- Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The Standard Definition of Creativity. *Creativity Research Journal*, 24(1), 92–96. <https://doi.org/10.1080/10400419.2012.650092>
- San Lam, C., & O'Higgins, E. R. E. (2012). Enhancing Employee Outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(2), 149–174. <https://doi.org/10.1108/01437731211203465>
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. PT. Elex Media Komputindo.
- Saraswati, N. P. A. S., & Putra, G. B. B. (2020). Competency and Creativity as A Relationship That Interpretes Between the Perception of An Organizational Support on Performance of The Craftsman of Ikat Endek In Klungkung Bali. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i1.738>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business. 6th Edition*. John Wiley & Sons.
- Setiawan, E. W. (2017). Pengaruh Transformational Leadership dan Leader Member Exchange (Lmx) terhadap Kinerja Karyawan di Moi Garden Surabaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Lmx, 5–24.
- Shih, H.-A., & Wijaya, N. H. S. (2017). Team-member Exchange, Voice Behavior, and Creative Work Involvement. *International Journal of Manpower*, 38(3), 417–431. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2015-0139>
- Simosi, M. (2012). Disentangling Organizational Support Construct. *Personnel Review*, 41(3), 301–320. <https://doi.org/10.1108/00483481211212959>
- Suari, N. M. P., & Satrya, I. G. B. H. (2021). *Intrinsic Motivation Mediates Proactive Personality to the Creativity of Employees ( Empirical Study at Plant-Bas ...*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Tai, H. T., & Mai, N. Q. (2016). Proactive Personality, Organizational Context, Employee Creativity and Innovative Capability. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 370–389. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2015-0857>
- Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., & Chen, Y. (2017). High-performance Work System and Employee Creativity: The roles of Perceived Organizational Support and Devolved Management. *Personnel Review*, 46(7), 1318–1334. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0235>
- Walton, D. . (2013). The Dark Side of Transformational Leadership: A Critical Perspective. *Industrial and Commercial Training*, 45(6), 369–370. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2013-0037>
- Windiarsih, R., & Etikariena, A. (2018). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Journal Psikogenesis*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i2.501>
- Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations: Chapter 2 (Global Edition), Chapter 7 (American edition). In *Leadership in Organizations*.