

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menggunakan hasil-hasil penelitian sebelumnya sebagai bukti yang relevan. Penelitian-penelitian tersebut diperoleh dari jurnal-jurnal yang telah terpublikasi, sehingga dapat dijadikan sebagai referensi yang relevan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Minh-duc & Huu-Lam (2019)	<i>Transformational Leadership, Customer Citizenship Behavior, Employee Intrinsic Motivation, and Employee Creativity</i>	<i>Transformational Leadership (X1), Customer Citizenship Behaviour (X2), Employee Intrinsic Motivation (X3), Employee Creativity (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transformational Leadership</i> mempunyai dampak langsung yang positif terhadap <i>Employee Creativity</i> , dan <i>Intrinsic Motivation</i> berdampak positif pada <i>Employee Creativity</i> dan <i>Transformational Leadership</i> merupakan salah satu faktor penentu <i>Employee Creativity</i> yang signifikan.
Persamaan: Variabel penelitian X1, X3, dan Y yang digunakan oleh Minh-duc & Huu-Lam sama dengan penelitian ini. Perbedaan: Penelitian oleh Minh-duc & Huu-Lam menggunakan <i>customer citizenship behaviour</i> sebagai variabel (X2), sedangkan penelitian ini menggunakan <i>Intrinsic Motivation</i> sebagai variabel (X2). Selain itu, Minh-duc & Huu-Lam meneliti karyawan perusahaan hotel dan operator tur dari sektor perhotelan di Vietnam, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan pada CV J-Net Connection.				
2	Shafi <i>et al.</i> , (2019)	<i>The effects of Transformational Leadership on Employee Creativity: Moderating role of Intrinsic Motivation</i>	<i>Transformational Leadership (X), Employee Creativity (Y), Intrinsic Motivation (Z)</i>	Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Creativity</i> , sedangkan <i>Intrinsic Motivation</i> tidak berhubungan secara

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
				signifikan terhadap <i>Employee Creativity</i> yang memenuhi kondisi untuk menguji efek moderasi.
	Persamaan: Variabel X, Y, Z yang digunakan oleh Shafi <i>et al.</i>, sama dengan variabel X1, X2 dan Y yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Shafi <i>et al.</i>, menggunakan <i>Intrinsic Motivation</i> sebagai variabel mediasi (Z), sedangkan penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel (X2) serta tidak menggunakan variabel mediasi (Z) pada penelitian ini. Selain itu, Shafi <i>et al.</i>, meneliti karyawan Perusahaan perangkat lunak Pakistan, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan pada CV J-Net Connection.			
3	Wijayanti & Supartha (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif	Kepemimpinan Transformasional (X) Kreativitas Karyawan (Y) Efikasi Diri Kreatif (Z)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Efikasi diri kreatif secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan.
	Persamaan: Variabel X dan Y yang digunakan oleh Wijayanti & Supartha sama dengan variabel X1 dan Y yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Supartha menggunakan Efikasi Diri Kreatif sebagai variabel mediasi (Z) dan tidak menggunakan variabel (X2), sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi (Z) namun menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel (X2). Selain itu, Wijayanti & Supartha meneliti karyawan PT. AURA BALI CRAFT, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan pada CV. J-Net Connection.			
4	Praudia & Suharnomo (2021)	Analisis Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan <i>Intrinsic Motivation</i> Sebagai Variabel Moderasi	<i>Transformational Leadership</i> (X), Kreativitas Karyawan (Y), <i>Intrinsic Motivation</i> (Z)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan antara <i>transformational leadership</i> terhadap kreativitas karyawan. <i>Intrinsic motivation</i> tidak dapat memoderasi <i>transformational leadership</i> terhadap kreativitas karyawan pada karyawan tetap.
	Persamaan: Variabel X, Y, Z yang digunakan oleh Praudia & Suharnomo sama dengan variabel X1, X2 dan Y yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Praudia & Suharnomo menggunakan <i>Intrinsic Motivation</i> sebagai variabel mediasi (Z) dan tidak menggunakan variabel (X2), sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi (Z) namun menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel (X2). Selain itu, Praudia & Suharnomo meneliti Karyawan Tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Semarang, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan pada CV J-Net Connection.			

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
5	Angie <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Employee Creativity</i> Melalui <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Intrinsic Motivation</i>	<i>Transformational Leadership</i> (X) <i>Employee Creativity</i> (Y) <i>Knowledge Sharing</i> (Z1) <i>Intrinsic Motivation</i> (Z2)	Hasil menunjukkan bahwa arah hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>employee creativity</i> adalah positif. Hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>intrinsic motivation</i> adalah signifikan. Hubungan antara <i>intrinsic motivation</i> dan <i>employee creativity</i> adalah positif.
Persamaan: Variabel X, Y, Z2 yang digunakan oleh Angie <i>et al.</i>, sama dengan variabel X1, X2 dan Y yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Angie <i>et al.</i>, menggunakan <i>Knowledge Sharing</i> sebagai variabel mediasi (Z1), <i>Intrinsic Motivation</i> sebagai variabel mediasi (Z2) dan tidak menggunakan variabel (X2), sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi (Z) namun menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel (X2). Selain itu, Angie <i>et al.</i>, meneliti karyawan Stasiun Pengisian Dan Pengangkutan Bulk Elpiji Kabupaten Pasuruan, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan pada CV J-Net Connection.				
6	Sari (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Melalui Motivasi Intrinsik	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) Kreativitas (Y) Motivasi Intrinsik (Z)	Hasil yang diperoleh adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi intrinsik. Tidak adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas. Adanya hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan kreativitas. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kreativitas melalui motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi.
Persamaan: Variabel X, Y, Z yang digunakan oleh Sari sama dengan variabel X1, X2, dan Y yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Sari menggunakan Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi (Z) dan tidak menggunakan variabel (X2), sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi (Z) namun menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel (X2). Selain itu, Sari meneliti Karyawan Divisi Produksi PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya Persero, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan pada CV J-Net Connection.				

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
7	Aninditriana (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Yang Melayani Pada Kreativitas Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Pemediasi	Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepemimpinan Yang Melayani (X2) Kreativitas (Y), Kepercayaan Pada Pemimpin (Z)	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan pada kreativitas karyawan. Kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kreativitas karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepercayaan pada pemimpin. Kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepercayaan pada pemimpin. Kepercayaan pada pemimpin mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional pada kreativitas karyawan. Kepercayaan pada pemimpin mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan yang melayani pada kreativitas karyawan.
Persamaan: Variabel X1 dan Y yang digunakan oleh Aninditriana sama dengan variabel X1 dan Y yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Aninditriana menggunakan Kepemimpinan Yang Melayani sebagai variabel (X2) dan menggunakan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel mediasi (Z). Sedangkan penelitian ini menggunakan Motivasi Intrinsik sebagai (X2) dan tidak menggunakan variabel mediasi (Z). Selain itu, Aninditriana meneliti Karyawan PDAM Kabupaten Kudus, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan pada CV J-Net Connection.				
8	Safriana (2015)	Pengaruh Faktor Kontekstual Terhadap Kreativitas Karyawan Baris Depan; Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi	Faktor Kontekstual (X) Kreativitas Karyawan (Y) Motivasi Intrinsik (Z)	Kompleksitas pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Kompleksitas pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Kompleksitas pekerjaan tidak

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
				berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan baris depan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi.
Persamaan: Variabel Y dan Z yang digunakan oleh Safriana sama dengan variabel X2 dan Y yang digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Safriana menggunakan Faktor Kontekstual sebagai variabel (X), Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi (Z), dan tidak menggunakan variabel (X2). Sedangkan penelitian ini menggunakan Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel (X1) dan Motivasi Intrinsik sebagai variabel (X2) serta tidak menggunakan variabel mediasi (Z). Selain itu, Safriana meneliti karyawan baris depan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel abidin Banda Aceh, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan pada CV J-Net Connection.				

Sumber: Hasil Kajian Peneliti, 2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Bergeraknya orang-orang ini harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak dicapai dan bukan merupakan hal yang semu dari kepemimpinannya itu (Sunarso, 2023). Dalam studi kepemimpinan, terdapat berbagai jenis dan gaya kepemimpinan menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional
2. Kepemimpinan Transaksional
3. Kepemimpinan Karismatik
4. Kepemimpinan Visioner

Penelitian ini memilih gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel penelitian karena gaya ini menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, mendorong inovasi, dan meningkatkan aspirasi serta komitmen mereka terhadap visi dan tujuan organisasi.

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan (Handoko & Tjiptono, 1996). Kepercayaan, kekaguman, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka mendorong karyawan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Ini adalah model kepemimpinan yang lebih didasarkan pada upaya seorang pemimpin untuk mengubah berbagai kebutuhan dan nilai yang dipegang oleh bawahannya. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo) (Handoko & Tjiptono, 1996). Gaya ini diyakini akan menghasilkan kinerja unggul dalam organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan.

Menurut Burns 1978 dalam (Praudia & Suharnomo, 2021) Kepemimpinan transformasional ini mengatur organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengubah, menginspirasi dan meningkatkan aspirasi karyawan. Pemimpin transformasional bersifat dinamis dan proaktif serta tidak hanya mampu memimpin diri mereka sendiri tetapi juga pengikut

mereka untuk menerima perubahan (Ahangar & Rooshan, 2009). Kepemimpinan transformasional dapat digambarkan sebagai pemimpin yang memperluas dan meninggikan kepentingan para pengikutnya, menghasilkan kesadaran dan komitmen individu terhadap tujuan dan misi kelompok, serta memungkinkan bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kepentingan kelompok (Seltzer *et al.* 1989, hal. 174 dalam (Nielsen *et al.*, 2008)). Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk melampaui harapan, menginspirasi perubahan, dan meningkatkan aspirasi. Pemimpin transformasional bersifat dinamis dan proaktif, memimpin diri sendiri dan pengikutnya untuk menerima perubahan, serta mendorong komitmen dan kesadaran terhadap tujuan kelompok.

2.2.1.2 Faktor Kepemimpinan Transformasional

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Muhtadin (2023:62) terdiri dari:

1. Gaya Pengambilan Keputusan (*Decision-Making Style*)

Cara seorang pemimpin membuat keputusan, apakah itu melalui konsultasi dengan tim, otoriter, demokratis, atau konsensus. Gaya ini mempengaruhi bagaimana keputusan diterima dan dilaksanakan oleh anggota tim.

2. Perilaku Sehari-hari (*Day-to-Day Behavior*)

Tindakan dan interaksi pemimpin dengan timnya dalam rutinitas harian. Perilaku ini mencerminkan kepedulian, keterbukaan, komunikasi, dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan setiap hari.

3. Perilaku Diluar Tugas-Tugas Biasa (*Behavior That Falls Outside Typical Duties*)

Tindakan pemimpin yang melebihi tugas dan tanggung jawab formal mereka, seperti memberikan bantuan tambahan, menunjukkan perhatian pribadi, atau melakukan tindakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan tim secara keseluruhan.

2.2.1.3 Pengukuran Variabel Kepemimpinan Transformasional

Menurut Carless *et al.*, (2000) pengukuran variabel kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a. Visi yang jelas dan positif

Gambaran yang jelas dan optimis tentang arah atau tujuan yang diinginkan, yang memberikan panduan dan motivasi bagi individu atau organisasi untuk mencapai keberhasilan.

b. Mendukung dan mendorong pengembangan karyawan

Dukungan dan dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka melalui pelatihan, pembinaan, dan kesempatan pengembangan lainnya.

c. Memberikan pengakuan kepada karyawan

Tindakan memberikan apresiasi, penghargaan, atau pujian kepada karyawan atas kontribusi, prestasi, atau usaha yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka.

d. Menumbuhkan kerjasama antar anggota tim

Upaya untuk menumbuhkan kerjasama yang kuat di antar anggota tim, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

e. Mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru

Dorongan untuk mempromosikan pemikiran kreatif, inovatif, dan kritis di antara anggota tim, dengan mencari solusi baru.

f. Mengamalkan apa yang diajarkan

Mengamalkan norma atau prinsip yang diajarkan, serta menerapkannya dalam perilaku dan tindakan sehari-hari, sebagai wujud komitmen terhadap pembelajaran dan pertumbuhan.

g. Menginspirasi karyawan

Upaya untuk membangun inspirasi di antara karyawan dengan memberikan contoh kepemimpinan yang positif, memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dan menginspirasi mereka untuk mengembangkan diri.

2.2.2 Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak atau

berperilaku dengan tujuan mencapai suatu tujuan atau kebutuhan tertentu (Setyawan, 2023). Terdapat beberapa jenis motivasi yang dapat mempengaruhi perilaku individu menurut Setyawan (2023) yaitu:

1. Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik

Penelitian ini memilih motivasi intrinsik sebagai variabel penelitian karena karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mungkin terlibat dalam pemikiran kreatif dan inovatif, yang penting untuk pengembangan produk dan layanan yang lebih baik.

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai melakukan suatu aktivitas untuk kepuasan yang melekat dan bukan untuk konsekuensi yang dapat dipisahkan (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik juga bisa dikatakan suatu bentuk motivasi yang didalamnya terdapat suatu kegiatan yang dimulai dan dilanjutkan berdasarkan dorongan dari dalam diri dan mutlak berkaitan dengan kegiatan tersebut (Prihartanta, 2015). Motivasi intrinsik meningkat ketika seorang individu merasa mandiri dan mandiri dalam mengendalikan hasil-hasilnya dan ketika informasi diberikan tentang kompetensi individu dalam menavigasi lingkungan sosial. Ketika lingkungan dianggap sebagai pengendali, penentuan nasib sendiri dan motivasi intrinsik berkurang (Deci *et al.*, 1989). Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah melakukan

aktivitas karena kepuasan yang berasal dari dalam diri, bukan karena hasil eksternal. Ini berarti seseorang terdorong dari dalam dirinya sendiri untuk memulai dan melanjutkan kegiatan yang mereka sukai.

2.2.2.2 Faktor Motivasi Intrinsik

Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik menurut Anwar (2019) terdiri atas:

1. Prestasi

Karyawan yang memiliki prestasi dapat memunculkan motivasi intrinsik dalam diri karyawan, sehingga dapat meningkatkan kreativitas dalam diri karyawan.

2. Pengakuan kerja itu sendiri

Dengan adanya pengakuan kerja dapat membuat kepuasan tersendiri dalam diri karyawan sehingga memunculkan motivasi intrinsik.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab bisa menjadi perwujudan kesadaran dan kewajiban bagi karyawan, sehingga dapat memunculkan motivasi intrinsik dalam diri karyawan.

4. Kemajuan dan pertumbuhan yang dikaitkan dengan kepuasan kerja

Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dalam perusahaan dapat menimbulkan kemajuan dan pertumbuhan dalam diri karyawan.

2.2.2.3 Pengukuran Variabel Motivasi Intrinsik

Menurut Hamdani *et al.*, (2019) pengukuran variabel motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian

Merupakan hasil atau prestasi yang telah berhasil dicapai seseorang atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan atau target tertentu.

2. Pengakuan

Merupakan penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas prestasi, kualitas, atau kontribusi yang telah mereka berikan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Merujuk pada tugas, pekerjaan, atau aktivitas yang dilakukan seseorang tanpa mempertimbangkan hal-hal lain di sekitarnya.

4. Tanggung jawab

Merupakan kewajiban atau komitmen seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu dengan sebaik-baiknya.

5. Kemajuan

Merupakan perubahan positif atau peningkatan yang terjadi dalam suatu situasi atau kondisi dari waktu ke waktu.

2.2.3 Kreativitas Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kreativitas Karyawan

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan atau menemukan inovasi baru baik dalam gagasan, benda, atau sebuah karya yang memiliki unsur-unsur lama namun baru pada konfigurasi dengan dimensi konten verbal (Sanny *et al.*, 2013). Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kreativitas karyawan yang mampu melakukan dan

menjalankan strategi perusahaan dengan baik. Kreativitas pada dasarnya adalah pemikiran kreatif, keahlian, dan keterampilan seseorang berdasarkan pengalaman dan kualifikasi seseorang (Shafi *et al.*, 2019).

Sedangkan menurut Shin *et al.*, (2012) Kreativitas adalah gagasan baru yang berguna mengenai prosedur proses, produk, dan jasa oleh seorang karyawan. Kreativitas pada pengembangan gagasan merupakan kreativitas yang tak terbatas dalam pengembangan keputusan. Dengan kata lain kreativitas dapat membuat karyawan meningkatkan keberhasilan dalam perusahaan. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk membuat atau menemukan hal baru dalam ide, benda, atau karya, yang menggabungkan unsur-unsur lama dengan cara yang baru. Ini melibatkan pemikiran kreatif, keahlian, dan keterampilan seseorang berdasarkan pengalaman dan kualifikasi.

2.2.3.2 Faktor Kreativitas Karyawan

Komponen-komponen yang mempengaruhi kreativitas karyawan terdiri atas faktor internal serta faktor eksternal Mustika (2017):

1. Faktor internal tersebut tertanam didalam diri karyawan itu sendiri yaitu gaya kognitif serta kepribadian.
2. Faktor eksternal berasal dari pengaruh luar yaitu dukungan pemimpin, dukungan rekan kerja dan karaktersitik pekerjaan

2.2.3.3 Pengukuran Variabel Kreativitas Karyawan

Menurut Wongtada & Rice (2008) Pengukuran variabel kreativitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kreatif dalam tim

Kemampuan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam kerja sama dengan anggota tim lainnya.

2. Kreatif dalam melakukan pekerjaan

Kemampuan untuk mendekati tugas atau proyek dengan cara yang original, inovatif, dan tidak konvensional.

3. Memiliki pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan

Kemampuan untuk menemukan cara-cara baru atau sudut pandang yang segar dalam menyelesaikan tugas atau masalah.

4. Mampu mencari ide baru

Kemampuan untuk secara proaktif mencari dan menghasilkan ide-ide kreatif yang dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan.

5. Percaya diri dalam pekerjaan

Keyakinan diri untuk menghadapi tantangan dan mengekspresikan ide-ide serta kontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja.

6. Menjadi kreatif dalam pekerjaan

Kemampuan untuk menggunakan imajinasi dan ide-ide baru untuk memecahkan masalah atau menciptakan solusi yang inovatif dalam pekerjaan.

7. Memiliki kemauan mempelajari keterampilan baru

Sikap terbuka dan antusiasme untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

8. Memiliki keinginan bekerja dengan baik

Motivasi dan dorongan internal untuk bekerja keras, berdedikasi, dan memberikan hasil yang terbaik dalam setiap tugas atau proyek.

9. Kemampuan yang selalu update

Kemampuan untuk terus memperbarui dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan teknik kerja sesuai dengan perkembangan dan perubahan dalam lingkungan kerja.

10. Kepedulian terhadap pekerjaan tinggi

Keterlibatan emosional dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam upaya untuk memberikan hasil terbaik dan memenuhi standar kualitas yang tinggi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kreativitas

Karyawan

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan (Wijayanti & Supartha, 2019; Praudia & Suharnomo, 2021). Menurut Bass 1985 dalam (Shafi *et al.*, 2019) kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk melakukan hal tersebut untuk bekerja dengan penuh pengabdian dan mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin juga mendukung karyawan untuk mengatasi

ketakutan akan risiko dan merevolusi cara kerja rutin, sehingga menghasilkan kreativitas tingkat tinggi.

Dengan pengaruh yang di idealkan, para pemimpin menginspirasi karyawannya dan memperoleh rasa hormat dan loyalitas. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dengan mengartikulasikan visi dan jalur yang mengarahkan. Kepemimpinan transformasional telah menjadi gaya kepemimpinan yang sangat penting di perusahaan karena pengaruhnya yang besar terhadap karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Kreativitas Karyawan

Motivasi intrinsik adalah salah satu kunci kreativitas karyawan karena motivasi mengacu pada keadaan dimana karyawan tertarik oleh suatu tugas itu sendiri. Dalam hal ini motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan (Minh-duc & Huu-Lam, 2019; Angie *et al.*, 2021). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih fleksibel dan tekun secara kognitif. Perilaku ini menunjukkan bahwa individu yang termotivasi secara intrinsik lebih cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi.

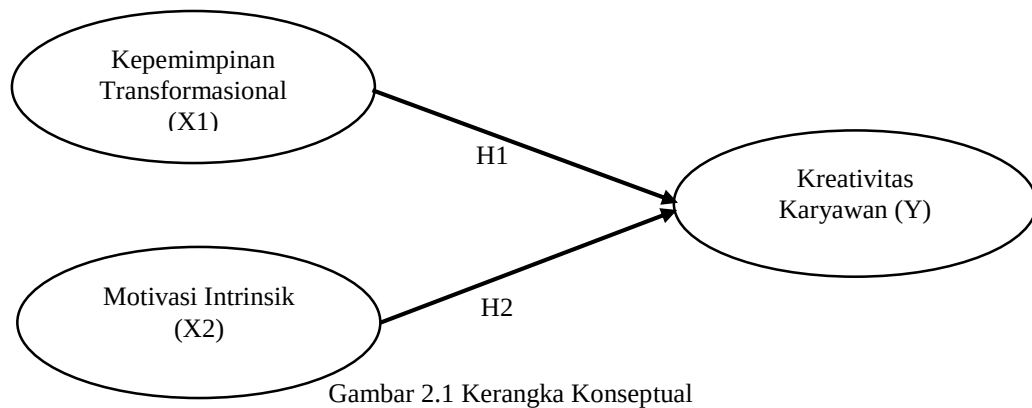
Kreativitas memerlukan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi, oleh karena itu, karyawan harus didorong untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Shafi *et al.*, 2019). Motivasi intrinsik sangatlah penting karena dapat memerinci faktor dan kekuatan, dengan kata lain motivasi intrinsik dapat menghasilkan pembelajaran dan kreativitas

yang berkualitas tinggi. Ketika termotivasi secara intrinsik, seseorang tergerak untuk bertindak demi kesenangan atau tantangan, bukan karena dorongan, tekanan, atau penghargaan dari luar.

2.4 Kerangka Konseptual

Kreativitas pada dasarnya adalah pemikiran kreatif, keahlian, dan keterampilan seseorang berdasarkan pengalaman dan kualifikasi seseorang. Kemampuan tersebut dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh kreativitas karyawan, sehingga untuk mendapatkan kemampuan tersebut karyawan memerlukan dorongan dari pimpinan yang memimpin secara transformasional dikarenakan kepemimpinan transformasional dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan yang tinggi. Karyawan juga memerlukan motivasi intrinsik sebagai dorongan internal individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena kepuasan pribadi, minat, atau yang lainnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka terdapat kerangka konseptual yang memudahkan untuk memahami keterkaitan hubungan antar variable, yaitu kepemimpinan transformasional (X1), motivasi intrinsik (X2), dan kreativitas karyawan (Y) sebagai berikut:



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, dapat ditarik hipotesis yang masih menjadi dugaan sementara terhadap suatu rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan.