



**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep)**

Nabila Aulia<sup>1</sup>, M. Isa Anshori<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

**INFO ARTIKEL**

**Abstract**

Sejarah Artikel:

Diterima

Diperbaiki

Disetujui

Keywords:

Motivation, Leader Creative Behavior, Employee

Performance, KSPPS BMT NU

*This study has an objective to determine the effect of motivation on employee performance through creative behavior of leader as an intervening variable on employees of KSPPS BMT NU East Java, Gapura Sub District. In this study, the writer uses a probability sampling method that is a sampling to provide equal opportunities for each member of the population to be selected as a member of the sample, with a simple random sampling technique by taking samples from members of the population and doing it randomly with a consideration of at least 1 year of work with a population of 219 and a sample of 141 respondents. The methods used are questionnaires and interviews. The results of the study show that there is a partial effect of motivation and creative behavior of leader on employee performance and there is an effect of motivation on employee performance through creative behavior of leader as an intervening variable. The implication is that the main director as a leader in KSPPS BMT NU East Java can maintain and increase the motivation of the employee in order to improve employee performance.*

✉ Penulis Korespondensi\*

M. Isa Anshori

Email:

[Isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:Isa.anshori@trunojoyo.ac.id)

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Aulia, Nabila dan M. Isa Anshori (2022), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 2 (3), hlm. 309-315

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan bisnis sangatlah ketat. Seiring meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan teknologi yang semakin maju, serta bertambahnya jumlah perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan dituntut untuk lebih berkembang, agar perusahaan dapat terus meningkat dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan adalah dengan adanya inovasi. Sebagai dasar agar terus tumbuh adanya inovasi, perusahaan juga dituntut untuk memiliki kreativitas, yang dalam hal ini sudah diakui dan sangat dibutuhkan dalam organisasi (Tierney dalam Liqun 2017).

Menurut pendapat French dalam Wa ode et, al. (2019) bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, sangat dibutuhkan pola kepemimpinan yang tepat, dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, sehingga diharapkan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa selain motivasi kerja, peran pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selaras dengan pendapat tersebut Yammarino et, al. dalam Rakhmat (2006) mengatakan bahwa faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*). Axel (2016) berpendapat bahwa "Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama".

Sehubungan dengan perilaku kreatif pemimpin, motivasi kerja dan juga kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Jawa Timur dapat dilihat dari hasil wawancara sementara dengan teller dan juga layanan anggota bahwa perilaku kreatif dari individu seorang pemimpin yakni direktur utama sangat terlihat dari cara-cara menyikapi permasalahan dan juga dari cara memberikan motivasi atau semangat kerja terhadap karyawan atau yang biasa disebut pengelola. Dari hasil wawancara sementara dengan teller dan juga layanan anggota, bahwa direktur utama selaku pemimpin dianggap cukup kreatif dalam memberikan motivasi terhadap para karyawannya. Beberapa diantaranya yang cukup menarik yakni di setiap akhir bulan para karyawan diwajibkan untuk lembur guna menyelesaikan pekerjaannya. Namun sebelum lembur, pimpinan selalu mengadakan acara makan bersama terlebih dahulu sehingga hal tersebut dapat mengurangi rasa lelah para karyawan yang sudah bekerja satu hari penuh.

Dari wawancara sementara pula teller menyatakan bahwa ketika terdapat karyawan yang kinerjanya sudah kurang dan tidak mencapai target, sering tidak masuk kerja, serta seringkali lalai dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi berupa rotasi ataupun mutasi jabatan. Mutasi dan rotasi jabatan tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan dengan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, dan juga nantinya diharapkan akan timbul kesadaran dari diri karyawan untuk bekerja lebih baik dengan jabatannya yang baru. Namun ternyata meskipun sudah diberikan sanksi berupa rotasi dan mutasi jabatan, masih terdapat beberapa karyawan yang belum menunjukkan adanya perkembangan dan perubahan kearah yang lebih baik, sehingga diberikan sanksi yang berat yakni diberhentikan secara hormat maupun secara tidak hormat sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Dengan adanya motivasi-motivasi yang diterapkan tersebut maka diharapkan dapat membantu dalam mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya.

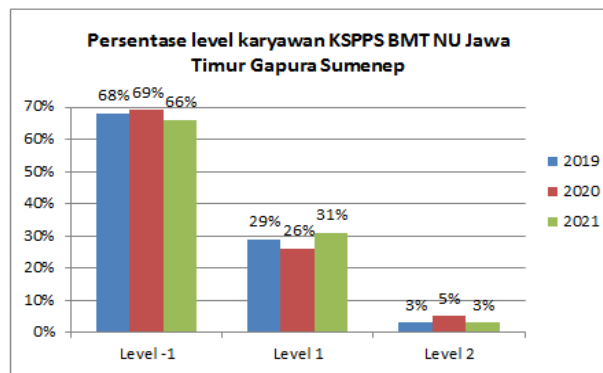
Kinerja karyawan dinilai melalui level yang ditentukan melalui update level karyawan, terdapat tiga level yang terdiri dari level -1 yakni level rendah, level 1 menengah, dan level 2 adalah level tertinggi. Beberapa hal yang dinilai yakni meliputi tingkat kehadiran, produktivitas, kecepatan dan ketepatan dalam melakukan pekerjaan, serta efektivitas kerjanya. Update level ini dapat dilakukan oleh karyawan dengan lama kerja minimal enam bulan dan dilakukan dalam satu tahun. Namun untuk data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data karyawan yang sudah melakukan update level dan terdapat 219 karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun. Saat ini dari keseluruhan aspek yang dinilai terdapat penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Level Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur**

No	Level	Tahun		
		2019	2020	2021
1	-1	149	151	145
2	1	63	58	68
3	2	7	10	6
Jumlah Karyawan		219	219	219

**Sumber : Divisi personalia KSPPS BMT NU Jawa Timur (Diolah)**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 219 karyawan dengan masing-masing level jabatan yang berbeda dan setiap tahunnya mengalami perubahan. Lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik berikut :



Ada beberapa perubahan kinerja karyawan, Salah satu faktor yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar individu atau lingkungan kerjanya. Peran perilaku kreatif seorang pemimpin (direktur utama) diperlukan dalam memberikan motivasi demi meningkatkan kinerja para karyawan/pengelola. Menurut Fakhrian et, al. (2015) keberhasilan seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya yang optimal serta motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun disini peneliti tertarik untuk meneliti perihal perilaku kreatif dari individu seorang pemimpin, karena dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, terlihat bahwa perilaku Individu dari seorang pemimpin terlihat menarik dari segi pemberian motivasi kerja dan kebiasaan sehari-hari atau budaya kerja yang diterapkan oleh direktur utama.

Menurut Sedarmayanti dalam Ekawati (2019), motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif dan negatif, serta membimbingnya sesuai dengan kekuatan pemimpin. Hasibuan dalam Edhi (2014) juga berpendapat bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan untuk mengarahkan atau membimbing bawahan untuk bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Robbins dan Judge dalam Anggita (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Bahrumi

(2018), pemimpin adalah seorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Menurut Kartono dalam Paulina (2016), pemimpin adalah seorang pribadi individu yang mempunyai kecakapan dan kelebihan terkhusus dalam suatu bidang, sehingga dia mampu memberikan pengaruh serta mempengaruhi orang lain secara bersama untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, demi tercapainya tujuan.

Menurut Fahmi (2013), perilaku individu adalah satu reaksi yang dimiliki seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa, dan dipahami untuk selanjutnya terbentuk dalam perbuatan dan sikap. Menurut Amabile dalam Amirullah (2016), "Perilaku kreatif individu dipengaruhi oleh kemampuan intelektual dan intelegensi yang dimiliki seseorang, kepribadian, kecerdasan pengetahuan, pemikiran spesifik (pemecahan masalah, berpikir kritis dan kreatif) serta motivasi intrinsik dari mereka yang memiliki gagasan-gagasan". Munandar dalam Jihanti (2018) berpendapat bahwa kreativitas atau berfikir kreatif merupakan suatu kemampuan melihat berbagai kemungkinan dalam menyelesaikan suatu masalah, seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran atau berpikir logis.

Menurut Wibowo dalam Abdullah (2014) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu juga dipahami bahwa kinerja itu tidak hanya sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, akan tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Pabandu dalam Bahrumi (2018) menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow dalam Johannes (2014 : 6) mengemukakan bahwa pada dasarnya setiap individu memiliki kebutuhan dasar. Abraham Maslow menunjukkan lima tingkat kebutuhan manusia dalam bentuk piramid, salah satunya adalah dorongan yang dimulai dari tingkat yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kelima tingkat kebutuhan ini disebut Hirarki kebutuhan Maslow, dari kebutuhan fisik dasar hingga motivasi psikologis yang lebih kompleks.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elegwa Mukuru, Kiruja EK (2013) yang berjudul *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga pelatihan teknis tingkat menengah umum di Kenya. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Muhammad Al Musadieq, Nurjannah, Kusdi Raharjo, Solimun, dan Adji Achmad Rinaldo Fernandes (2018) dengan judul *The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, terdapat pengaruh tidak langsung desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui variabel mediasi motivasi kerja. Penelitian juga dilakukan oleh Said Abdi Mohamud, Abdi aziz Ahmed Ibrahim dan Jamal Mohamud Hussein (2017) dengan judul *The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Di Hormuud perusahaan di Mogad.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Gapura.

Dari hipotesis yang pertama maka apabila motivasi yang diberikan baik, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Begitupula sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kurang baik maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

H2 : Perilaku kreatif pemimpin berpengaruh terhadap karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Gapura.

Dari hipotesis yang kedua maka apabila seorang pemimpin memiliki perilaku kreatif dan diterapkan dalam kepemimpinannya maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Perilaku Kreatif pemimpin sebagai variabel Intervening di KSPPS BMT NU Jawa Timur Gapura

## METODE PENELITIAN

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengelola KSPPS BMT NU Jawa Timur yang sudah bekerja minimal satu tahun. hal ini di karenakan menurut Olivia Theodora (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi tidak bisa di nilai jika karyawan bekerja kurang dari satu tahun. Deewar Mahesa (2010) juga berpendapat bahwa tahun pertama kerja dianggap sebagai masa percobaan. Sehingga peneliti memilih pengelola yang sudah bekerja minimal satu tahun, untuk selanjutnya dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, pengaruh perilaku kreatif pemimpin dan juga pengaruh motivasi melalui perilaku kreatif pemimpin terhadap kinerja pengelola. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan yang digunakan dalam penelitian. Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen dan juga pengaruhnya melalui variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola di KSPPS BMT NU Jawa Timur Gapura, sesuai dengan data yang diperoleh dari Divisi personalia KSPPS BMT NU Jawa Timur Gapura bahwa terdapat pengelola yang sudah melakukan update level, dimana update level dapat dilakukan oleh pengelola yang sudah bekerja 6 bulan lebih dan dilakukan satu tahun sekali. Populasi yang digunakan yakni 219 pengelola yang sudah melakukan update level dengan masa kerja minimal satu tahun. menggunakan metode *probability sampling* yakni pengambilan sampel untuk memberi peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dengan teknik *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana), dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan di lakukan secara acak yang mempunyai pertimbangan minimal 1 tahun berkerja. . Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur dengan menggunakan software SPSS 16.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini berjumlah 141 orang responden yang akan dianalisis. Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak jauh berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Instrumen akan dinyatakan *reliable* apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ).

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	48

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16.0 2022*

Dilihat dari tabel uji diatas, dapat terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah 0,880 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6 ( $0,880 > 0,6$ ) sehingga dengan demikian seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan *reliable*. Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan untuk menilai dan mengetahui apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Uji normalitas digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dan sebagai salah satu syarat yang wajib dipenuhi dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan analisis grafik yakni berupa grafik histogram dan P-P Plot dan analisis statistik dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan cara menguji nilai *Residual* dari variabel, apabila nilai Signifikansi > 0.05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, dan apabila nilai Signifikansi < 0.05 maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		141
<b>Normal Parameters<sup>a</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56188101
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.058
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		1.032
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.237
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16.0 2022*

Berdasarkan hasil uji normalitas data pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,237 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau telah memenuhi syarat uji normalitas. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dan juga melalui variabel intervening, maka dilakukan uji analisis jalur atau *path analysis* dengan bantuan SPSS 16. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial adalah dengan melihat nilai signifikansi jika nilai (Sig) < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, jika (Sig) > 0,05 maka tidak ada pengaruh. Juga membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, jika t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana nilai t tabel dengan jumlah sampel 141 adalah sebesar 1,977. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh tidak langsung menggunakan uji sobel dengan bantuan kalkulator sobel online (<http://quantpsy.org/sobel/>) dengan melihat nilai Z > 1,96, dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil uji model persamaan 1 Motivasi terhadap Perilaku Kreatif Pemimpin**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.989	2.029		5.416	.000
	MOTIVAS	.838	.029	.924	28.432	.000

**a. Dependent Variable: PERILAKU KREATIF PEMIMPIN**

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16.0 2022*

**Tabel 10. Hasil uji Model persamaan 2  
Perilaku Kreatif Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.132	3.749		5.369	.000
	PERILAKU KREATIF PEMIMPIN	.335	.142	.345	2.353	.020
	MOTIVASI	.370	.129	.420	2.860	.005

**a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16.0 2022*

Berdasarkan tabel diatas pengaruh secara parsial dari variabel motivasi dapat dilihat pada nilai signifikansi yakni sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Dan jika dilihat berdasarkan nilai t hitung > t tabel (2,860 > 1,977) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima. Sedangkan untuk perilaku kreatif pemimpin, berdasarkan tabel nilai signifikansi sebesar 0,020 yakni lebih kecil dari 0,05 sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel perilaku kreatif pemimpin terhadap variabel kinerja karyawan. Dilihat berdasarkan nilai t hitung > nilai t tabel ( 2,353 > 1,977), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel perilaku kreatif pemimpin terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi dan Perilaku Kreatif Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.564	.557	3.588

**a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PERILAKU KREATIF PEMIMPIN**

**b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16.0 2022*

Pada tabel 4.13 hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat dari nilai R yang menunjukkan hubungan erat antara variabel independen yakni variabel motivasi (X) dan variabel perilaku kreatif pemimpin (Z) dengan variabel dependennya yakni kinerja karyawan (Y), besarnya nilai R adalah 0,751, yang artinya nilai tersebut menunjukkan hubungan antara ketiga variabel kuat yakni sebesar 75,1%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* mengukur seberapa jauh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, hasil dari perhitungan SPSS pada tabel di atas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,564, yang artinya sebesar 56,4% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan perilaku kreatif pemimpin, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

### **SIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur dengan nilai signifikansi  $0.005 < 0.05$ , serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $2.860 > 1.977$ , dengan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0.370 artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 37%. 2) Perilaku kreatif pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur dengan nilai signifikansi  $0.020 < 0.05$ , serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $2.353 > 1.977$ , dengan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) sebesar 0.335 artinya setiap peningkatan perilaku kreatif pemimpin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 33.5%. 3) Dari hasil uji koefisien determinasi dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.564 artinya bahwa motivasi kerja dan perilaku kreatif pemimpin memberikan pengaruh sebesar 56.4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. 4) Hasil uji sobel secara manual menggunakan rumus sobel di peroleh nilai sebesar 2.372 lebih besar dari nilai z tabel 1.96, juga dengan uji sobel menggunakan kalkulator sobel diperoleh nilai sebesar 2.351  $> 1.96$  sehingga di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kreatif pemimpin sebagai variabel intervening.

Implikasi hasil penelitian Terbukti bahwa Motivasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pihak perusahaan maka hal tersebut akan berdampak baik pula bagi perusahaan, juga dengan di dukung oleh adanya perilaku kreatif dari seorang pemimpin, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh perilaku kreatif pemimpin. Semakin tinggi perilaku kreatif pemimpin maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andjarwati, Tri. 2015. Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2015, Vol. 1 No.1. Hal. 45 – 54
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Abdi, Kata Mohammad, Abdiaziz Ahmed Ibrahim dan Jamal Mohammad Husein. 2017. The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. *Jurnal Internasional Penelitian Pembangunan*. Jil. 07, Edisi, 11
- Ady, Fransiskus. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. II, No. 2, Juni 2013, Hal. 101 – 112



- Aini, Qurrotul. 2020. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Distribusi Terhadap Volume Penjualan Roti Ajib Ud. Cyntia Bakery Di Kabupaten Sumenep. Universitas Wiraraja
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17
- Al-Musadieq, Muhammad, Nurjannah, Kusdi Raharjo, Solimun, dan Adji Achmad Rinaldo Fernandes. 2018. The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Jurnal pengembangan manajemen*
- Amirullah. 2016. Kepemimpinan Dan Perilaku Kreatif Suatu upaya Mengelaborasi Keterpaduan Gagasan Para Individu. *Akademika*; Vol. 14. No.2 Agustus 2016
- Antony, Axel. 2015. Kepemimpinan Kreatif Cv.Goldy Prime. *AGORA* Vol. 3, No. 1, (2015)
- Avni, Nur. R. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 26, No. 2, (2015)
- BMT NU Jawa Timur. 2016. Profil BMT NU Jawa Timur. (<https://bmtnujatim.com/>) (Diakses September 2021)
- Budi, Kurniya Rochmat, Djamhur Hamid dan Mochammad Soe'oad Hakam. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 1 No. 1 April 2013
- Cetin,, Fatih dan Duysal Aşkun. 2018. The effect of occupational self-efficacy on work performancethrough intrinsic work motivation. *Management Research Review* 2018
- Dama, Jihanti dan Imelda W.J. 2018. The Influence Of Innovation And Creativity On Employee Performance At Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1 Januari 2018
- Dharma Yulius, "The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. di Proceedings of MICoMS 2017. dipublish online: 11 Jul 2018; 7-12.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.13 No.1 2019
- EK, Kiruja and Elegwa Mukuru 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. July-Aug. 2013 | Vol.2 | Issue 4
- Fadhil, Achmad dan Mayowan, Yuniadi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 54 No. 1 Januari 2018
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. (JPEB)*Vol. 5 No.1Maret2017
- Harza, Fakhrian M. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 22 No. 1

Herdian, Anoki Dito. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro : Semarang.

Kristiyanti, Mariana. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. Majalah Ilmiah Informatika Vol. 3 No. 3, Sept. 2012