

Pengaruh kreativitas pemimpin dengan produktivitas karyawan terhadap efektivitas kinerja perusahaan

Sutarum

Universitas PGRI Adi Buana
Email: msutarum@ymail.com

ABSTRAK

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu barang dan jasa dari berbagai unsur atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan, pengalaman kerja, upah atau gaji yang diterima serta kreativitas dari karyawan itu sendiri. Dalam mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan dibutuhkan faktor kreativitas Kepemimpinan yang tepat. Kreativitas Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Suatu kreativitas Kepemimpinan yang tepat, disegani dan mempunyai visi yang jelas dalam membawa organisasi dan karyawan menuju cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengambilan keputusan yang tepat oleh seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi langkah awal untuk mencapai sebuah tujuan, kemampuan komunikasi dari seorang pemimpin dan Perhatian kesejahteraan karyawan oleh seorang pemimpin juga diharapkan mampu untuk menumbuhkan efektifitas kerja karyawan. Memperhatikan masalah di atas maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Kreativitas Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan Toko Roti Kana di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian statistik inferensial yang bertujuan untuk menguji hipotesis ada atau tidak Hubungan Kreativitas Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 15 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, dokumentasi. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian statistik inferensial, hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidaknya Hubungan Kreativitas Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan sehingga dalam metode analisisnya peneliti menggunakan teknik analisis korelasional dengan menggunakan rumus *product moment*. Berdasarkan *ancer-ancer* interpretasi angka indeks korelasi “r” *product moment* ternyata 0,203 dimana menunjukkan angka yang terletak pada 0,20-0,40 yang tergolong lemah, dengan diperkuat dari hasil wawancara maka dengan demikian Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian hipotesisnya berbunyi ada Hubungan Kreativitas Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan Toko Roti Kana di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan dapat diterima.

Kata kunci: *kreativitas pemimpin, produktivitas karyawan, efektivitas kinerja*

Pendahuluan

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia ini menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi

tersebut. “Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.” (Robbins, 2006) Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai.

Peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan bisa dilihat dari kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin “Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.” (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.” (Siagian, 2009: 24) Ada juga pendapat lain bahwa “produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.” (Sedarmayanti, 2009: 57)

Menemukan kreativitas Kepemimpinan yang tepat, disegani dan mempunyai visi yang jelas dalam membawa organisasi dan karyawan menuju cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dibutuhkan kepemimpinan yang dapat mengubah cara pandang bawahan terhadap pentingnya suatu tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kepemimpinan yang dapat memberi contoh atau suri teladan bagi bawahan; kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat kerja dan tanggung jawab karyawan untuk bekerja optimal di dalam mencapai tujuan organisasi; kepemimpinan yang dapat menjadi tumpuan keamanan dan

kesejahteraan hidup bagi karyawan dan keluarganya. Penerapkan kreativitas Kepemimpinan yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. (Syafii, 2009: 1)

Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan lebih memberi dorongan kepada karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja dan mempunyai keinginan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Toko roti Kana merupakan salah satu usaha pembuat roti terbesar di kecamatan kedungpring, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kreativitas Kepemimpinan yang di terapkan sangat berpengaruh bagi karyawan itu sendiri, sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Adakah Hubungan Kreativitas Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan Toko Roti Kana di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan Tahun 2017. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu; (1) Mendeskripsikan kreativitas kreativitas Kepemimpinan, (2) mendeskripsikan produktivitas karyawan, (3) Menganalisis hubungan kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas karyawan. Manfaat Penelitian secara teoritis untuk memberikan sumbangsih dengan menambah khasanah ilmu pengetahuan sosial khususnya tentang kreativitas Kepemimpinan. penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis utamanya mengenai produktivitas karyawan. secara praktis memberikan wawasan bagi peneliti serta para pembaca tentang hubungan kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas karyawan.

Metode

Berdasarkan metode penelitian, penelitian ini termasuk jenis metode penelitian kuantitatif karena metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan toko roti Kana yang sah dan seluruh karyawan yang berjumlah 15 orang karyawan pada toko roti Kana di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan Tahun 2017.

Berdasarkan pernyataan di atas penelitian ini adalah statistik inferensial yang digunakan adalah uji hipotesis assosiatif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai produktivitas karyawan dalam bekerja, serta lebih jauh untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya hubungan kreativitas Kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan toko Roti Kana di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan.

Dalam penelitian ini variabel bebas (independent) berupa kreativitas Kepemimpinan sedangkan variabel terikatnya (dependent) berupa

produktivitas karyawan. Penelitian ini penulis akan menggunakan metode analisis data menggunakan metode analisis statistik inferensial, hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara penggunaan kreativitas Kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan teknik analisis korelasional dan dengan memakai rumusan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil

Penyebaran angket dilaksanakan tanggal 20 April 2017, angket langsung diberikan kepada masing-masing responden, yaitu karyawan toko roti Kana di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan. Angket yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Setelah angket terkumpul dan dilakukan penilaian. Maka hasil pengelompokkan berdasarkan kategori tersebut dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Deskripsi tentang indikator kreativitas Kepemimpinan

Pernyataan	Jawaban				
	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Hampir Tidak Pernah	Tidak Pernah
1. Menyapa karyawan setiap kali masuk kerja	2	13	0	0	0
2. Menegur karyawan ketika melakukan kesalahan	12	1	2	0	0
3. Mengarahkan karyawan	0	2	12	0	0
4. Membantu karyawan jika kesulitan	0	13	2	0	0
5. Memberikan arahan kepada karyawan	10	3	2	0	0
6. Mudah dipahami ketika berbicara	2	12	1	0	0
7. Gaji tepat waktu	1	11	0	0	0
8. Menciptakan Kondisi kerja yang nyaman	10	4	1	0	0
9. Memberikan insentif atau gaji lebih	12	2	1	0	0
10. Mengeluarkan karyawan tidak menguntungkan	0	2	11	0	0

Sumber: Data penelitian

Deskripsi tentang Indikator Kreativitas Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa indikator pengambilan keputusan pada

pernyataan nomor dua sebagian besar responden dengan keterangan selalu yaitu 80%, sering sebanyak 1 orang atau 6,66%, kadang-kadang sebanyak 2 orang atau 13,33%. Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas mendapatkan kategori “Selalu” terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Dari penjelasan tersebut

dapat ketahu bahwa menegur karyawan ketika melakukan kesalahan yang dilakukan seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh karyawan.

Deskripsi Rata-rata tentang Indikator Kreativitas Kepemimpinan

Tabel 2 Tingkat penerapan keseluruhan indikator kreativitas kepemimpinan

No.	Jawaban					Jumlah skor	Kategori
	Selalu (skor 5)	Sering (skor 4)	Kadang-kadang (skor 3)	Hampir Tidak Pernah (skor 2)	Tidak Pernah (skor 1)		
1.	4	4	2	0	0	42	Tinggi
2.	2	5	2	1	0	38	Tinggi
3.	4	4	2	0	0	42	Tinggi
4.	4	5	1	0	0	43	Tinggi
5.	3	5	2	0	0	41	Tinggi
6.	4	4	2	0	0	42	Tinggi
7.	4	4	2	0	0	42	Tinggi
8.	4	4	1	1	0	41	Tinggi
9.	3	5	2	0	0	41	Tinggi
10.	4	4	2	0	0	42	Tinggi
11.	4	4	2	0	0	42	Tinggi
12.	5	3	2	0	0	42	Tinggi
13.	4	5	1	0	0	41	Tinggi
14.	2	4	3	1	0	37	Cukup
15.	4	4	2	0	0	42	Tinggi
Jumlah						618	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti

Hasil jawaban responden dari tingkat penerapan keseluruhan indikator kreativitas Kepemimpinan yang telah dijawab responden dari 15 orang data penelitian mendapatkan hasil 14 orang atau 93,3% dalam kategori tinggi dan 1 orang atau 6,7% dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas Kepemimpinan sangat dibutuhkan karyawan.

Penyebaran angket dilaksanakan tanggal 20 April 2017, angket langsung diberikan kepada masing-masing responden, yaitu data penelitian di Kecamatan Kedungpring Tahun 2017. Angket yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Setelah angket terkumpul dan dilakukan penilaian. Maka hasil pengelompokan berdasarkan kategori tersebut dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Deskripsi Angket tentang Produktivitas Karyawan

Tabel 3 Deskripsi tentang indikator produktivitas karyawan

Pertanyaan	Jawaban				
	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Hampir Tidak Pernah	Tidak Pernah
1. Pernah tidak masuk kerja selama bekerja	0	0	13	2	0
2. Menerima resiko atas apa yang dilakukan	6	4	1	0	3
3. Mematuhi tata tertib	13	2	0	0	0

4. Pernah dihadapkan pada masalah produksi	0	13	2	0	0
5. Bekerja sesuai waktunya	3	5	7	0	0
6. Sering mendapatkan gaji lebih	0	0	1	1	12
7. Konsultasi pada pimpinan jika terjadi masalah	9	3	3	0	0
8. Dapat mengatasi permasalahan	2	6	7	0	0
9. Pernah dituntut dalam peningkatan kerja	6	7	2	0	0
10. Dapat menguasai semua bidang	1	0	0	0	14

Sumber: data penelitian

Deskripsi tentang Indikator Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa indikator sikap tanggung jawab pada pernyataan nomor dua sebagian besar responden dengan keterangan selalu yaitu sebanyak 6 orang atau sekitar 40%, sering 26,66%, kadang-kadang sebanyak 1 orang atau sekitar 6,66%, hampir

tidak pernah 0%, dan tidak pernah sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mendapatkan kategori “Selalu” terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Dari penjelasan di atas dapat ditentukan bahwa tanggapan responden terhadap menerima resiko atas apa yang dilakukan yang dilakukan seorang karyawan sangat dibutuhkan.

Deskripsi Rata-rata tentang Indikator Produktivitas Karyawan

Tabel 4 Tingkat penerapan keseluruhan indikator produktivitas karyawan

No.	Jawaban					Jumlah skor	Kategori
	Selalu (skor 5)	Sering (skor 4)	Kadang-kadang (skor 3)	Hampir Tidak Pernah (skor 2)	Tidak Pernah (skor 1)		
1.	3	2	2	0	3	32	Cukup
2.	3	0	4	0	3	30	Cukup
3.	2	5	1	0	2	35	Cukup
4.	2	5	1	0	2	35	Cukup
5.	2	5	1	0	2	35	Cukup
6.	6	0	2	0	2	38	Tinggi
7.	3	3	2	0	2	35	Cukup
8.	5	0	3	0	0	34	Cukup
9.	6	0	2	1	1	39	Tinggi
10.	3	0	4	0	3	30	Cukup
11.	3	1	4	0	2	33	Cukup
12.	4	1	4	0	1	37	Cukup
13.	2	1	4	0	3	29	Cukup
14.	3	3	2	0	2	35	Cukup
15.	4	2	2	0	2	36	Cukup
Jumlah						513	

Sumber: Hasil Analisis Peneliti

Hasil jawaban responden dari tingkat penerapan keseluruhan indikator produktivitas karyawan yang telah dijawab responden dari 15 orang data penelitian mendapatkan hasil 2 orang

atau 13,3% dalam kategori tinggi dan 13 orang atau 86,7% dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas data penelitian dalam kategori cukup.

Distribusi frekuensi antar variabel

Berdasarkan hasil penyajian data tentang variabel bebas dan variabel terikat sebagaimana

pada tabel tersebut di atas, maka peneliti akan mengolah data tersebut dalam suatu distribusi atau tabel analisis data sebagai berikut:

Tabel 6 Analisis data antar variabel

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1.	42	32	1764	1024	1344
2.	38	30	1444	900	1140
3.	42	35	1764	1225	1470
4.	43	35	1849	1225	1505
5.	41	35	1681	1225	1435
6.	42	38	1764	1444	1596
7.	42	35	1764	1225	1470
8.	41	34	1681	1156	1394
9.	41	39	1681	1521	1599
10.	42	30	1764	900	1260
11.	42	33	1764	1089	1386
12.	42	37	1764	1369	1554
13.	41	29	1681	841	1189
14.	37	35	1369	1225	1295
15.	42	36	1764	1296	1512
N = 15	618	513	25498	17665	21149

Sumber: Hasil Analisis Peneliti

Menentukan interpretasi variabel

Dalam menentukan seberapa besar hubungan antar variabel maka peneliti melaku-

kukan interpretasi berdasarkan tabel pedoman antara variabel, pada umumnya dipergunakan pedoman atau ancer- ancer sebagai berikut:

Tabel 7 Interpretasi angka indeks korelasi “r” product moment

Besarnya “r” product moment (r_p)	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variabel X dan Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu <i>sangat lemah</i> atau <i>sangat rendah</i> sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variabel X dan variabel Y).
0,20 – 0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>lemah</i> atau <i>rendah</i>
0,40 – 0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sedang</i> atau <i>cukup</i>
0,70 – 0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>kuat</i> atau <i>tinggi</i>
0,90 – 1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sangat kuat</i> atau <i>sangat tinggi</i>

Sumber: Anas Sudjiono, 2014: 193

Berdasarkan pedoman yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa nilai “r” hitung adalah 0,203, melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai 0,203 termasuk dalam kategori rendah yang menyatakan bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas karyawan, meskipun pengaruh tersebut lemah atau rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan korelasi di atas menunjukkan bahwa hubungan antara kreativitas Kepemimpinan (X) dan produktivitas karyawan (Y) adalah positif ada hubungan. Lebih lanjut lagi dapat diketahui berdasarkan variabel terikat (Y) yang merupakan produktivitas karyawan dan data tersebut kumpulan melalui sejumlah pernyataan yang diberikan kepada responden.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Nihil (Ho)

Tidak ada hubungan kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas data penelitian di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan Tahun 2017

Hipotesis Alternatif (Ha)

Ada hubungan kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas data penelitian di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan Tahun 2017. Berdasarkan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara kreativitas Kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut merupakan korelasi positif.

Pembahasan

Deskripsi kreativitas kepemimpinan

Kreativitas Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kartono menyatakan bahwa “Kreativitas Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.” (Kartono, 2008: 34) Sedangkan menurut Herujito menyatakan bahwa “Kreativitas Kepe-

mimpinan bukan bakat, oleh karena itu kreativitas Kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.” (Herujito, 2006: 188)

Berdasarkan pengertian-pengertian kreativitas Kepemimpinan di atas dapat diperjelas bahwa kreativitas Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi kreativitas Kepemimpinan salah satu diantaranya adalah: pengambilan keputusan, kemampuan komunikasi dan perhatian kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan angket dan wawancara yang sudah peneliti sebar dan peneliti analisis, menyatakan bahwa jawaban responden dari tingkat penerapan keseluruhan indikator kreativitas Kepemimpinan yang telah dijawab responden dari 15 orang data penelitian mendapatkan hasil 14 orang atau 93,3% dalam kategori tinggi dan 1 orang atau 6,7% dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas Kepemimpinan sangat dibutuhkan karyawan. Dari indikator pengambilan keputusan diperoleh persentase terbesar yaitu 11 orang atau 73,33% pada kategori tinggi, pada pernyataan pemimpin anda menegur anda ketika melakukan kesalahan. Pada indikator kemampuan komunikasi diperoleh persentase terbesar yaitu 11 orang 73,33% pada kategori tinggi pada pernyataan mudah dipahamkan pemimpin anda jika berbicara. Pada indikator perhatian kesejahteraan karyawan diperoleh persentase terbesar yaitu 10 orang atau 66,66% pada kategori cukup dalam pernyataan pemimpin anda memberikan insentif atau gaji lebih jika kerja anda bagus.

Deskripsi produktivitas karyawan

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian “produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.” (Kusnendi, 2008: 84) Karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15

hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu. (Subri, 2002). Dari penjelasan teori tentang produktivitas karyawan di atas serta rangkuman dari beberapa ahli, maka indikator dalam penelitian ini adalah: Tanggung jawab, Pengalaman kerja, Upah dan Kreativitas

Berdasarkan angket yang sudah peneliti sebar dan peneliti analisis, menyatakan bahwa pada indikator sikap tanggung jawab diperoleh persentase terbesar yaitu 13 orang atau 86,66% pada kategori tinggi dalam pernyataan anda selama bekerja di toko pernah tidak masuk kerja. pada indikator pengalaman kerja diperoleh persentase terbesar yaitu 14 orang atau 93,33% pada kategori tinggi dalam pernyataan anda mematuhi dan mentaati tata tertib yang telah ditentukan. Pada indikator upah diperoleh persentase terbesar yaitu 8 orang 53,33% pada kategori tinggi dalam pernyataan anda mendapatkan gaji lebih dari karyawan lain. Pada indikator kreativitas diperoleh persentase terbesar yaitu 12 orang 80% pada kategori cukup dalam pernyataan anda dapat menguasai semua bidang dalam pembuatan roti.

Hubungan Kreativitas Kepemimpinan dengan Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dikatakan bahwa nilai "r" hitung adalah 0,203, melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai 0,203 termasuk dalam kategori rendah yang menyatakan bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas karyawan, meskipun hubungan tersebut lemah atau rendah. Dari uraian tersebut mengidentifikasi bahwa, hipotesis penelitian ini diterima yang berbunyi "Ada hubungan kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas data penelitian di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan Tahun 2017." Hal ini didasarkan pada hasil wawancara dengan pemimpin Toko roti Kana yang menyatakan bahwa kreativitas Kepemimpinan memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan yang bisa dibuktikan dengan hasil pengisian angket oleh para data penelitian sebagai penelitian, sudah terjawab.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan angket yang telah di sebar bahwa kreativitas Kepemimpinan toko roti Kana di Kecamatan Kedungpring tergolong kategori tinggi. Hal ini berdasarkan dari hasil analisis ketiga indikator kreativitas Kepemimpinan, dari hasil indikator yang sangat tinggi adalah pengambilan keputusan diperoleh persentase terbesar yaitu 73,33% dan pada indikator kemampuan komunikasi diperoleh persentase terbesar yaitu 73,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kreativitas Kepemimpinan pada indikator pengambilan keputusan dan kemampuan komunikasi yang baik yang dilakukan pemimpin dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Dalam hal ini sesuai dengan pendapat Thoha mengemukakan bahwa "Kreativitas Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan." (Thoha, 2010: 49). (2) Berdasarkan penyebaran angket dan perhitungan di atas bahwa produktivitas data penelitian di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan tergolong dikategorikan tinggi, hal ini berdasarkan dari keempat indikator yang paling tinggi dengan kategori selalu adalah indikator pengalaman kerja sebanyak 14 orang atau 93,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja dari setiap karyawan dapat menunjukkan hasil maupun kinerja yang tinggi, Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: "kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja." (Sinungan, 2003: 24-25). (3) Hasil analisis tentang hubungan kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas data penelitian di Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan Tahun 2017. Dapat dikatakan bahwa nilai "r" hitung adalah 0,203, melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai 0,203 termasuk dalam kategori rendah yang menyatakan bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas karyawan, meskipun hubungan tersebut lemah atau rendah. Dari uraian tersebut mengidentifikasi bahwa, hipotesis penelitian ini diterima yang berbunyi "Ada hubungan kreativitas Kepemimpinan dengan produktivitas data penelitian di

Kecamatan Kedungpring Kabupaten Lamongan Tahun 2017”.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi pemimpin sangat penting memiliki kreativitas Kepemimpinan terutama pada perhatian kesejahteraan karyawan. Hal tersebut menunjukkan perlu adanya peningkatan perhatian karyawan yang bertujuan karyawan dapat meningkatkan pola kinerjanya, (2) Bagi karyawan sangat penting meningkatkan produktivitas dalam bekerja, salah satunya dengan menumbuhkan kreativitas karyawan. Tercapai tidaknya tujuan perusahaan salah satunya dilihat dari kinerja karyawan.

Daftar pustaka

- Ahmad Watik Pratiknya, 2007, *Variabel Penelitian dan Pengukurannya*, diunduh Di [Http://Igedearisuciptayasa.Blogspot.Co.Id/2013/11/Variabel-Penelitian-Dan-Pengukurannya](http://Igedearisuciptayasa.Blogspot.Co.Id/2013/11/Variabel-Penelitian-Dan-Pengukurannya). Html Tanggal 01 Januari 2017
- Budi, Setiyawan dan Waridin, 2006, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Emzir, 2007, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fitri Yanah, 2012, *Metode Pengumpulan Data*, diunduh di [Http://Zieravitrii.Blogspot.Co.Id/2012/04/Metode-Penumpulan-Data.Html](http://Zieravitrii.Blogspot.Co.Id/2012/04/Metode-Penumpulan-Data.Html) Tanggal 01 Januari 2017
- Hadari Nawawi, 2006, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Hamidi, 2007, *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*, Malang: UMM Pres
- Inu Kencana Syafi'ie, 2006, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bandung : Refika Aditama
- Iqbal Hasan, 2006, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Gralia Indonesia
- Joko Subagyo, 2009, *Metode Penelitian dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Kartini Kartono, 2008, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mandiri Maju
- Kusnendi. 2008. *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung. Alfabeta
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Mankiv, N. Gregory. 2000, *Teori Makro ekonomi Edisi Keempat*, Terjemahan: Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga
- Mardalis, 2008, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara
- Marzuki, 2008, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi ,UII
- Nana, Sudjana, 2001, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito
- Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, 2005, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Pandji Anoraga, 2003, *Psikologi Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Payaman, Simanjuntak, J. 2002, *Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional
- Poerwadarminta, 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka : Jakarta.
- Rachmah, 2014, *Pengertian dan Jenis-jenis Data, Metode Pengumpulan Data, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Pembuatan Kuesioner*, diunduh di [Http://Raachmaa.Blogspot.Co.Id/2014/04/Pengertian-Dan-Jenis-Jenis-Data-Metode.Html](http://Raachmaa.Blogspot.Co.Id/2014/04/Pengertian-Dan-Jenis-Jenis-Data-Metode.Html) Tanggal 01 Januari 2017
- Ravianto, J, 1985, *Produktivitas dan Manajemen*, Jakarta: SIUP
- Renier, 2002, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Riyanto, J, 1986, *Produktivitas dan Tenaga Kerja*, Jakarta: SIUP
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*.Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rostina, 2014, *Statistik Penelitian Pendidikan*, Bandung: Aftabeta
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju
- Sondang P. Siagian, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*, Jakarta: Change Publication
- Sutopo, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: UNS Press
- Sutrisno Hadi, 2007, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andy Offset
- Syaifudin Azwar, 2009, *Metodelogi Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- The Liang Gie, 1987, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Trianto, 2010, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana
- Winarno Surachmad, 2005, *Metode Penelitian*, Bandung: Tarsito
- Yanti, Budiasih, 2012, *Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas karyawan*, Studi Kasus pada PT. XXX di Jakarta, *Jurnal Liquidity*, Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2012, hlm 99-105
- Yayat M. Herujito, 2006, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo