

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP INOVASI PADA PT BANK MANDIRI BALI

Defby Emylia ¹, I Dewa Nyoman Usadha ²
Universitas Mahendradatta

Correspondence		
Email: mahausadha888@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 3 August 2024	Accepted: 6 August 2024	Published: 13 August 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Kreativitas Kerja Terhadap Inovasi Pada PT Bank Mandiri Bali di Jalan Veteran Denpasar - Bali. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Sample yang digunakan sebanyak 67 (enam puluh tujuh) responden dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner (angket tertutup) menggunakan Skala Likert. Kemudian di analisis melalui serangkaian perhitungan statistik sehingga menghasilkan simpulan dan pembuktian hipotesis secara kuantitatif. Dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisa ini mencakup Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis melalui Uji Signifikan Parsial (t) dan Uji Simultan (f) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu : 1) Kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, 2) Kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dan 3) Kepemimpinan visioner dan kreativitas kerja bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Visioner, Kreativitas dan Inovasi Organisasi.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin berkembang pesat saat ini, persaingan dunia bisnis semakin ketat dan kompleks. Organisasi, termasuk perusahaan perbankan dituntut untuk terus berinovasi dan berkreativitas guna memenangkan persaingan dan tetap relevan di pasar. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kreativitas dan inovasi suatu organisasi adalah kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner dianggap mampu memberikan arah dan visi yang lebih jelas bagi organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan menciptakan solusi – solusi baru.

Untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, suatu perusahaan harus menghasilkan *output* (berupa produk atau jasa) yang berkualitas. *Output* yang berkualitas dapat meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh output yang berkualitas, organisasi harus meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi untuk menumbuhkan kepercayaan terhadap atasan serta kepada sesama karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kreativitas diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia sendiri berarti pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016). Selain itu sumber daya manusia mempunyai fungsi penting untuk meningkatkan kinerja serta kreativitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana kreativitas itu sendiri harus di pacu serta diberikan tempat dalam lingkungan organisasi yang mendukung karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa setiap ide, konsep atau gagasan yang diberikan memiliki pengaruh yang positif bagi perusahaan.

Kepemimpinan mempunyai kedudukan yang akan menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga apabila berbicara tentang kemajuan organisasi tidak terlepas dari apa yang disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempengaruhi bahkan

menentukan bagaimana perjalanan organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya. Pemimpin menjalankan tugasnya secara efektif dengan menggerakkan orang – orang yang ada di dalam organisasi mengarah ke tujuan yang di cita – citakan, sebaliknya pemimpin yang posisinya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh yang baik dengan menggerakkan karyawannya maka pada akhirnya dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga apabila terjadi kegagalan di suatu organisasi salah satu penyebabnya karena kinerja kepemimpinan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, serta tidak memiliki strategi yang adaptif dan inovatif terhadap perubahan yang terjadi. Kondisi atau situasi yang akan selalu berubah harus di imbangi dengan kemampuan pemimpin yang mampu memperhitungkan perubahan – perubahan yang mungkin dan pasti terjadi dengan cara mengantisipasi atau mengadaptasikan diri dengan perubahan - perubahan sehingga organisasi dapat maju terus dan mampu bersaing dengan yang lainnya.

Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai dengan kemampuan pemimpin membuat rumusan visi dengan menggambarkan sasaran apa yang akan dicapai dari pengembangan organisasi yang dipimpinnya di masa yang akan datang, Aan Komariah dan Cipi Triatna (2004). Visi adalah idealisasi pemikiran tentang masa depan mengenai organisasi yang merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi. Kerangka pemikiran ini menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagaimana tantangan zaman, Cipi Triatna (2004).

Kreativitas karyawan mencakup pada individu yang menghasilkan ide, produk dan proses yang berguna dan baru (Anderson *et al.*, 2014) dan kreativitas tim merujuk pada anggota tim yang bersama – sama mengembangkan dan memproduksi ide, produk, dan proses. Untuk memfasilitasi kreativitas karyawan, salah satu penerapan manajemen sumber daya manusia yang sesuai adalah menempatkan karyawan ke dalam kelompok – kelompok kecil atau beberapa bidang kerja. Dalam suatu bidang kerja, para karyawan dapat saling membagikan ide, gagasan pemikiran mereka serta pengetahuan mereka untuk meningkatkan kemampuan kreatif mereka, yang pada akhirnya hal ini membantu organisasi menciptakan produk dan layanan yang inovatif (Amabile *et al.*, 1996; Wang & Noe, 2010 dalam Bai, *et al.*, 2016). Saat terlibat dalam proses berbagi pengetahuan, individu cenderung membangun komunikasi yang positif dan seperangkat keyakinan yang mengarah pada rasa saling percaya, yang secara positif mempengaruhi kreativitas. Selain itu, semakin banyak individu yang terlibat dalam proses berbagi pengetahuan, semakin banyak peluang yang mereka miliki untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman mereka melalui proses timbal balik dari ide – ide yang berbeda, sehingga meningkatkan kreativitas mereka (Ancona dan Caldwell, 1992 dalam Zhou *et al.*, 2018).

Peran pemimpin dalam organisasi sangat penting karena mempengaruhi bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi serta pengambilan keputusan yang bersifat krusial bagi kelangsungan suatu organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang dipilih untuk memikul tanggung jawab atas kelompok menuju perubahan, pemimpin juga memiliki tanggung jawab yang jelas untuk pengambilan keputusan dan tindakan (Komives *et al.*, 2013). Kepemimpinan disini tentu saja mempunyai pengaruh dalam suatu kelompok, organisasi ataupun perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Kepemimpinan adalah proses formal dan informal yang berakar secara kontekstual dan mempengaruhi tujuan yang terjadi antara seorang pemimpin dengan pengikut, kelompok pengikut, atau lembaga (Antonakis & Day, 2018). Sedangkan menurut Northouse (2013), kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam proses menggerakkan suatu organisasi setiap pemimpin tentu saja memiliki gaya kepemimpinannya masing – masing dan memiliki pengaruh di lingkungannya.

Dharmika (2016), mengatakan bahwa kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang berfokus pada penciptaan dan komunikasi visi yang menginspirasi di antara bawahan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja yang unggul. Visi yang dikatakan adalah visi yang memiliki efek positif bagi karyawan dimana karyawan dapat termotivasi dan percaya pada kemampuannya dalam mencapai visi tersebut. Namun pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk menciptakan visi, dia juga bertanggung jawab untuk membantu organisasi berkomitmen dalam melaksanakan visi, serta melibatkan seluruh tim untuk mengadopsi visi organisasi sebagai visi mereka sendiri (Mason, 2019). Sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki visi yang jelas dan selalu dapat menyesuaikan dengan perkembangan jaman. Maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat menyampaikan visinya kepada karyawan agar arah tujuan suatu organisasi dapat jelas dipahami dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin. Hal ini disampaikan juga oleh Nanus (1992, dalam Parco-Tropicales & Guzman, 2014) yang berpendapat bahwa tidak ada mesin yang lebih kuat yang dapat menggerakkan organisasi menuju keunggulan dan kesuksesan jangka panjang selain visi masa depan yang menarik, berharga, dan dapat dicapai. Selain dalam hal bagaimana cara pandang seorang pemimpin dalam menentukan visi dan mengkomunikasikannya, kepemimpinan visioner juga dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam organisasi (Zhou *et al.*, 2018).

Adapun menurut Burt Nanus (2001), para pemimpin yang efektif selalu mempunyai rencana, berorientasi pada hasil, senantiasa mengadopsi visi-visioner baru yang menantang tetapi bias dijangkau, mengkomunikasikan visi-visioner tersebut kepada seluruh anggotanya. Visi yang kuat akan menuntun menuju kepemimpinan yang sukses, karena kepemimpinan yang sukses merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu melahirkan pemimpin – pemimpin dengan komitmen kuat, memiliki visi masa depan, dan mampu menyejahterakan seluruh anggotanya. Oleh karena itu, dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan terpercaya dibutuhkan pemimpin yang memahami, sanggup dan bertekad untuk menghadapi serta mengatasi kompleksitas permasalahan yang dihadapi.

Denpasar merupakan Ibukota Provinsi Bali, yang memiliki pertumbuhan perkembangan penduduk dan pembangunan di segala bidang terus meningkat, sehingga mampu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kota itu sendiri. Bank Mandiri Bali cabang Veteran merupakan kantor pusat Bank Mandiri di Kota Denpasar, karena Bank Mandiri cabang Veteran merupakan bank yang memiliki jumlah nasabah yang cukup banyak. Bank Mandiri cabang Veteran perlu memastikan bahwa kepemimpinan di tingkat manajerial mampu memberikan arah yang jelas dan mendorong karyawan untuk terus berinovasi guna memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan yang semakin tinggi. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kreativitas Kerja Terhadap Inovasi Pada PT Bank Mandiri Bali” menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Perkembangan zaman saat ini telah mengubah dunia menjadi seolah tanpa batas, perkembangan ilmu dan teknologi semakin pesat, dimana orang dapat berkomunikasi di waktu yang sama meskipun berada di tempat yang berbeda. Pesatnya kemajuan teknologi informasi ini berdampak cukup luas terhadap kehidupan, termasuk kehidupan organisasi. Perubahan organisasi bisa berupa perubahan teknologi, struktur, individu dan fisik yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta budaya baru. Setiap pemimpin memiliki keinginan untuk membangun dan mengembangkan karyawan sehingga tumbuh banyak jiwa pemimpin dalam organisasinya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk

membangun orang – orang disekitarnya, karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika dalam suatu organisasi memiliki banyak anggota yang berkualitas pemimpin, organisasi akan berkembang pesat.

Menjadi seorang pemimpin dalam organisasi benar – benar harus mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuan organisasi seperti yang sudah ditetapkan pada perencanaan sebagai fungsi pertama dalam fungsi manajemen. Kekuatan suatu organisasi terletak pada kemampuan seorang pemimpin dalam membangun dan menggerakkan anggota organisasi sesuai dengan perubahan – perubahan yang terjadi di lingkungan luar organisasi, bahkan kemungkinan perubahan yang terjadi dimasa yang akan datang harus dapat dipersiapkan strateginya sebelum keadaan atau perubahan itu terjadi, agar organisasi mampu menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan perubahan.

Kreativitas

Secara umum kreativitas diartikan sebagai kemampuan untuk menyajikan hal baru, untuk menghasilkan ide – ide baru yang bermakna. Kreativitas juga dapat diartikan sebagai karyawan yang menggunakan beragam keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam untuk menghasilkan ide baru untuk mengambil keputusan, penyelesaian masalah, dan penyelesaian tugas dengan cara yang efisien (Cheung & Wong, 2011). Sedangkan menurut Smith (2006 dalam Riansyah & Sya'roni, 2014) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide atau tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda.

Inovasi

Menurut Martinez Serna *et al.* (2016) inovasi adalah karakteristik yang mempunyai inovasi dengan kemampuan dan merespon suatu lingkungan yang terjadi. Momeni *et al.* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpacu pada pengalaman yang dihadapi sehingga menciptakan inovasi yang baik sosial maupun ekonomi. Inovasi merupakan sebuah pengenalan suatu peralatan, system, hukum, produk atau jasa, teknologi proses produksi, sebuah struktur atau system administrasi yang baru, atau program perencanaan baru yang untuk diadopsi sebuah organisasi (Damanpour, 1991). Menurut penelitian Damanpour (1991) mengklasifikasi inovasi menjadi beberapa tipe yaitu *administrative innovation*, *technical innovation*, *product/service innovation*, *process innovation*, *radical innovation*, *incremental innovation*. *Administrative innovation* adalah inovasi yang berhubungan dengan struktur organisasi dan proses administrasi yang secara tidak langsung berhubungan dengan kegiatan dasar pekerjaan dari sebuah organisasi dan berhubungan langsung dengan manajemen organisasi. *Technical innovation* adalah inovasi yang berhubungan dengan teknologi produk, jasa dan proses produksi. *Product innovation* adalah produk atau jasa baru yang diperkenalkan pada pengguna luar atau karena kebutuhan pasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berdasarkan pada data kuantitatif atau temuan – temuannya dicapai dengan menggunakan prosedur – prosedur statistic atau cara – cara lain dari kuantifikasi (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kreativitas dan inovasi organisasi. Tempat pelaksanaan penelitian ini pada Bank Mandiri Bali yang berlokasi di Jalan Veteran No.1, Dauh Puri Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kabupaten Denpasar, Bali 80232. Waktu yang digunakan peneliti untuk melaksanakan penelitian ini sejak dikeluarkan ijin penelitian dalam kurun waktu kurang dari 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan proses pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r) $\geq 0,3$ dengan alpha sebesar 0,05.

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.69	12.400	.778	.919
X1.2	15.79	11.895	.844	.906
X1.3	15.76	12.760	.792	.916
X1.4	15.73	12.260	.827	.909
X1.5	15.90	12.156	.821	.911
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.69	12.400	.778	.919
X1.2	15.79	11.895	.844	.906
X1.3	15.76	12.760	.792	.916
X1.4	15.73	12.260	.827	.909
X1.5	15.90	12.156	.821	.911

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menyatakan, seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5%(0,05), maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel variabel tersebut. *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh koefisien pada semua indikator Variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) lebih besar dari 0.300 maka dapat dinyatakan indikator-indikator Variabel kepemimpinan Visioner (X_1) adalah "Valid".

Hasil Uji Validitas Kreatifitas Kerja (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.58	12.398	.825	.926
X2.2	15.48	12.071	.875	.917
X2.3	15.39	11.877	.823	.928
X2.4	15.54	12.252	.851	.921
X2.5	15.57	13.522	.823	.929

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menyatakan, seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5%(0,05), maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel variabel tersebut. *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh koefisien pada semua indikator Variabel Kreatifitas kerja (X₂) lebih besar dari 0.300 maka dapat dinyatakan indikator-indikator Variabel Kreatifitas kerja (X₂) adalah “Valid”.

Hasil Uji Validitas Inovasi (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	20.22	27.904	.882	.962
Y.2	20.34	27.138	.890	.962
Y.3	20.40	27.759	.900	.961
Y.4	20.46	27.707	.903	.960
Y.5	20.43	27.401	.908	.960
Y.6	20.45	28.615	.888	.962

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menyatakan, seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5%(0,05), maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel variabel tersebut. *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh koefisien pada semua indikator Variabel inovasi (Y) lebih besar dari 0.300 maka dapat dinyatakan indikator-indikator Variabel Inovasi (Y) adalah “Valid”.

a. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian pada instrumen penelitian demi mendapatkan hasil bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil penelitian uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 4.5.

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,929	Reliabel
2	Kreatifitas Kerja (X2)	0,939	Reliabel
3	Inovatif (Y)	0,967	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada Tabel diatas, uji reliabilitas pada masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpa diatas 0,60 yang menunjukkan bahwa semua variabel penelitiannya adalah reliabilitas.



Hasil Analisis Korelasi

Analisa Korelasi

Correlations				
		X1_Kepemimpinan	X2_Kreativitas_Krj	Y_KINERJA
X1_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.681**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
X2_Kreativitas_Krj	Pearson Correlation	.681**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
Y_INOVASI	Pearson Correlation	.834**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh koefisien korelasi Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Inovasi (Y) adalah sebesar 0.834 dan koefesien Korelasi Variabael Kreatifitas Kerja (X2) terhadap Variabel Inovasi adalah sebesar 0,796 menunjukkan bahwa korelasi variabel tersebut “Berkorelasi Sangat Kuat”.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013) Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar variable terkait dipengaruhi oleh variable bebas. Nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.786	2.912

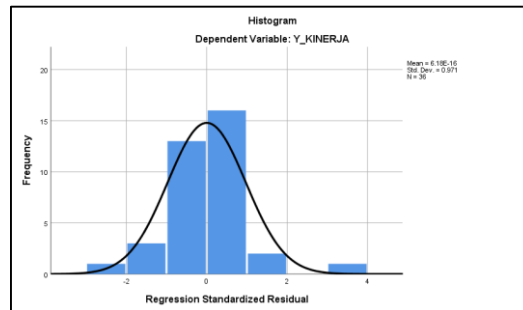
a. Predictors: (Constant), X2_Kreativitas_Krj, X1_Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.786 maka dapat dinyatakan besarnya korelasi Variabel (X1) dan Variabel (X2) terhadap Variabel (Y) adalah sebesar 78,6%.



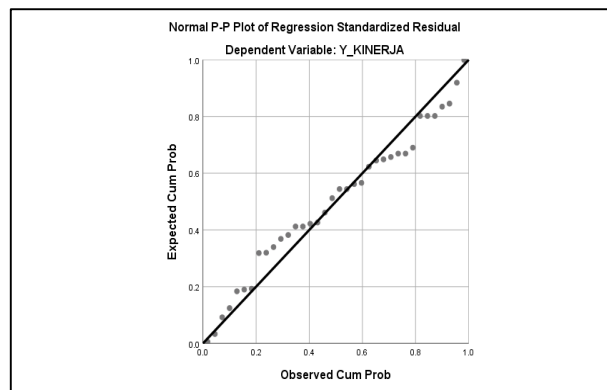
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov)



Sumber : Data primer diolah, 2024

Uji Normalitas P-Plot (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)



Sumber : Data sekunder diolah, 2024

Grafik Histogram dan Normal P-P Plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola normal, dan grafik normal P-P Plot terlihat pola titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat dinyatakan kedua grafik ini tidak menyalahi model regresi. Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel sebesar 0,05 maka H_0 diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.997	1.791		-1.674	.099		

X1_Kepemimpinan	.789	.113	.544	7.007	.000	.537	1.863
X2_Kreativitas_Krj	.614	.112	.426	5.484	.000	.537	1.863

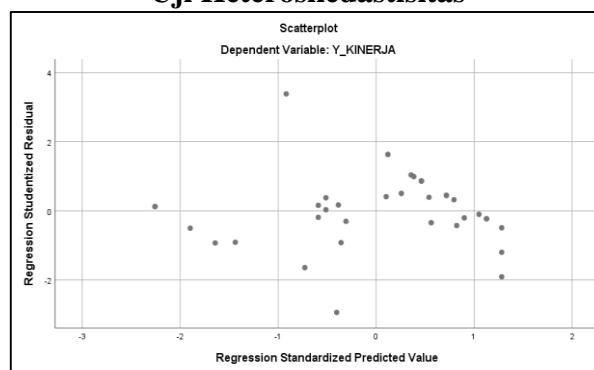
a. Dependent Variable: Y_

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel tersebut diatas dapat dijelaskan koefisien *Tolerance* Variabel Kepemimpinan (X1) 0.537 dan Variabel Kreatifitas kerja (X2) 0.537 menunjukkan tidak ada nilai kurang dari 0.100 maka dapat dinyatakan tidak terjadi Multikolinieritas. Diperoleh koefisien VIP (Variance Inflation Factor) Variabel Kepemimpinan (X1) 1.863 dan Variabel kreatifitas kerja (X2) 1.863 menunjukkan nilai tidak lebih dari 10.000 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dijelaskan pula tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada gambar tersebut diatas Grafik Scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan gambar tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.997	1.791		-1.674	.099

X1_Kepemimpinan	.789	.113	.544	7.007	.000
X2_Kreativitas_Krj	.614	.112	.426	5.484	.000

a. Dependent Variable: Y_INOVASI

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -2,997 + 0,789 X_1 + 0,614 X_2$$

Dimana :

Y = Inovasi

X₁ = Kepemimpinan Visioner

X₂ = Kreatifitas Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

X₁ = + 0,789 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Inovasi karyawan pada PT Bank Mandiri Denpasar Bali. Apabila kepemimpinan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

X₂ = 0,614 menunjukkan bahwa Kreatifitas berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan pada PT Bank Mandiri Denpasar Bali. Apabila kreatifitas meningkat maka inovasi karyawan akan meningkat.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2077.842	2	1038.921	122.493	.000^b
	Residual	542.814	64	8.481		
	Total	2620.657	66			

a. Dependent Variable: Y_INOVASI
b. Predictors: (Constant), X2_Kreativitas_Krj, X1_Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Diperoleh F-hitung sebesar 45.382 dan Sig.(Signifikansi) 0.000 < 0.050 maka dapat dinyatakan secara simultan atau bersama-sama Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Variabel kreatifitas kerja (X₂) “berpengaruh signifikan” terhadap Variabel Inovasi (Y).

Adapun langkah-langkah pengujian pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X₁) dan kreatifitas kerja (X₂) terhadap inovasi karyawan (Y) secara serempak (uji F) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

H₀ : b₁, b₂, b₃ = 0, variabel kepemimpinan (X₁) dan kreatifitas (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan (Y) pada PT Bank Mandiri Denpasar Bali.

H_a : b₁, b₂, b₃ > 0, variabel kepemimpinan (X₁) dan kreatifitas kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap inovasi (Y) pada PT Bank Mandiri Denpasar Bali..

2. Nilai F_{tabel} sebesar F (0,05 ; 3 ; 64) = 2,96



3. Statistik Uji

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23,0* diketahui F_{hitung} sebesar 122.493 dan signifikansi 0,000.

4. Kriteria Pengambilan Keputusan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji Hipotesis (Uji - t)

Hasil Uji Signifikansi (Uji - t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.997	1.791		-1.674	.099
	X1_Kepemimpinan	.789	.113	.544	7.007	.000
	X2_Kreativitas_Krj	.614	.112	.426	5.484	.000

a. Dependent Variable: Y_INOVASI

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada Variabel (X_2) diperoleh t-hitung sebesar 4.169 dan Sig.(Signifikansi) $0.000 < 0.050$ maka dapat dinyatakan secara parsial Variabel (X_2) “berpengaruh signifikan” terhadap Variabel (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Inovasi Karyawan Pada PT Bank Mandiri Denpasar Bali.

Dari analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} (7.007) > t_{tabel} (2,056)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi karyawan pada PT Bank Mandiri Veteran - Denpasar. Ini berarti jika semakin tinggi kepemimpinan visioner maka semakin bagus inovasi karyawan PT bank Mandiri Veteran - Denpasar.

2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Inovasi Karyawan Pada PT Bank Mandiri Denpasar Bali.

Dari analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} (5.484) > t_{tabel} (2,056)$ dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi karyawan pada PT Bank Mandiri Veteran - Denpasar ini berarti jika kreativitas meningkat maka inovasi karyawan PT Mandiri Veteran - Denpasar meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kreativitas Kerja Terhadap Inovasi Karyawan pada PT Bank Mandiri Denpasar Bali.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = -2.997 + 0.789X_1 + 0.614X_2$ dengan uji F (secara simultan) diperoleh $F_{hitung} (122.493) > F_{tabel} (2,96)$ dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) Kreativitas (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi Karyawan (Y) pada PT Bank Mandiri Veteran - Denpasar. Ini berarti jika kepemimpinan visioner tinggi, kreativitas meningkat, maka inovasi karyawan PT Bank Mandiri Veteran - Denpasar akan meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan visioner maka semakin meningkat inovasi karyawan pada PT Bank Mandiri Veteran -Denpasar.
2. Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kreatifitas maka semakin meningkat inovasi karyawan pada PT Bank Mandiri Denpasar.
3. Kepemimpinan visioner dan kreativitas kerja bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan visioner dan kreativitas meningkat maka inovasi karyawan Bank Mandiri Veteran – Denpasar akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Untuk PT Bank Mandiri Veteran - Denpasar Bali
Karyawan hendaknya berusaha mencapai target yang ditetapkan dan melaksanakan tugas sesuai dengan SOP, Meningkatkan disiplin kerja, khususnya datang tepat waktu ke tempat kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu dan bertanggungjawab penuh terhadap tugas yang diberikan mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi diluar tugas, bersedia bekerja lembur jika diminta, dan mengorbankan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Saran Untuk Peneliti selanjutnya
Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel- variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: stress kerja, konflik kerja, kemampuan kerja dan kompetensi. Serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrur, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308-316.
- Handarini, S. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Efektivitas Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(1), 175-183.
- Kusumah, D. R. G., Retnowati, R., & Helena, G. (2023). Peningkatan Keinovatifan melalui Motivasi Berprestasi Kepemimpinan Visioner dan Iklim Organisasi. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 221-233.
- Mappaenre, A. (2014). Kepemimpinan visioner kepala sekolah, kepemimpinan diri guru dan sekolah efektif. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 12(1), 217-228.
- Pratiwi, T., & YOGA, I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Mediasi Kreatifitas Karyawan* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Mas Said Surakarta).
- Purhantara, W. (2012). Menciptakan organisasi yang kreatif. *Jurnal Economia*, 8(2), 153-163.

- Riko, S. W. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Pemediasi Di Pt. Krafthaus Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Riyanti, B. P. D. (2019). *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Sriwardiningsih, E., & Chaerunissa, G. C. (2019). Pengaruh Inovasi, Kepemimpinan Visioner, Dan Networking Pada Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 155-166.
- Sukriadi, E. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(2), 139-146.
- Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 124-137.