

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KREATIVITAS KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KARANGASEM

I Gede Tri Suryawan¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾

¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : gedesuryawanbalpun@gmail.com

ABSTRAK

Demi terwujudnya visi dan misi, instansi berupaya meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja dan prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem.

Sampel dalam penelitian ini adalah 41 pegawai pada Kantor Camat Karangasem. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, variabel kreativitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas Kerja, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

For the realization of the vision and mission, the agency seeks to improve employee performance in order to provide good service to the community. One of the factors that influence employee performance is transformational leadership, work creativity and work performance. This study aims to determine the partial and simultaneous effect of transformational leadership, work creativity and work performance on employee performance at the Karangasem sub-district office.

The sample in this study were 41 employees at the Karangasem sub-district office. In this study, the sample was taken using the saturated sampling method, namely a sample that used all members of the population to be used as research samples. The analysis used is descriptive qualitative analysis.

The results of this study indicate that the transformational leadership variable has a positive but not significant effect on performance, the work creativity variable also has a positive and significant effect on employee performance and work performance has a positive and significant effect on employee performance. The variables of transformational leadership, work creativity and work performance have a simultaneous positive and significant effect on employee performance at the Karangasem sub-district office.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Creativity, Job Performance, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja (*job performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016 : 190). Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja dan prestasi kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Kharis (2015). Hasil penelitian dari Sanjiwani dan Suana (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian dari

Ratna (2018) juga mengemukakan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Selain kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kreativitas menurut Sanny (2013) kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Penelitian Mahpudin dan Menurut penelitian Dama dan Ogi (2018) menyatakan bahwa kreativitas terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2018) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional dan kreativitas kerja, prestasi kerja juga menjadi program dari sebuah perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan, (2017), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2018) yang menyatakan bahwa prestasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ardani (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kantor Camat Karangasem merupakan salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Karangasem yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 45 Kelurahan Subagan Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem. Camat Karangasem mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa dan Kelurahan dan melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan Daerah. Dalam kenyataannya hasil kerja atau kinerja dari pegawai Kantor Camat Karangasem belum maksimal hal ini dibuktikan dengan presentase pencapaian target kerja kurang dari 100 %, hal ini disebabkan karena faktor kepemimpinan transformasional yang kurang. Selain itu, kreativitas kerja pegawai juga masih kurang. Dan pengaruh prestasi kerja pegawai juga berdampak pada kinerja pegawai, dimana prestasi kerja yang ditunjukkan kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai pada Kantor Camat Karangasem, masalah yang terdapat mengenai kepemimpinan adalah pemimpin sudah memberikan arahan dengan baik, sedangkan pegawai belum mampu mencermati dan menanggapi arahan tersebut dengan cepat sehingga kualitas pekerjaan belum sepenuhnya memadai. Masalah yang masih sering terjadi mengenai kreativitas kerja masih

banyak pegawai pada Kantor Camat Karangasem yang kurang kreatif dalam bekerja dan masih menerapkan pekerjaan yang terdahulu dan tidak mengembangkannya. Masalah yang terjadi terkait prestasi kerja adalah hasil kerja yang didapatkan pegawai kurang maksimal dapat dilihat dengan pencapaian target yang belum mencapai 100 %, penyebab tidak tercapainya target itu bisa dikarenakan karena pengetahuan pegawai mengenai pekerjaannya kurang.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang inkonsistensi dan dilihat dari data kinerja karyawan yang menurun setiap tahunnya yang diakibatkan juga oleh rendahnya kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja dan prestasi kerja pegawai sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut lagi

Berdasarkan fenomena dan GAP tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Karangasem.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Mahennoko (2015) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide

(pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi (Wardhana,2015).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Aspek indikator kinerja menurut Mangkunegara (2015) diantaranya adalah :

- a) Kualitas kerja.
- b) Kuantitas kerja.
- c) Tanggung Jawab.
- d) Kerjasama.
- e) Inisiatif

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017), kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang di hadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara

memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Kharis (2015). Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disampaikan bahwa kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2011 : 97), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam Diklat :

Menurut Robbins (2017:263), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam Diklat:

- a) Kharisma
- b) Kreativitas kerja Inspirational
- c) Stimulasi Intelektual
- d) Pertimbangan Individu

Kreativitas Kerja

Kreativitas menurut Sanny (2013) kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Menurut Wibowo (2013), kreativitas merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi. Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai

terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru. Indikator-indikator kreativitas kerja menurut Putri (2016:42) adalah :

- a. Keahlian
- b. Kemampuan Berfikir
- c. Kreativitas kerja
- d. Disiplin
- e. Kelancaran

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2017), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2015) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sunyoto (2015) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Beberapa indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2016:152) yaitu:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan.
3. Inisiatif
4. Kecekatan Mental
5. Sikap
6. Disiplin Waktu dan Absen

Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1:Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Karangasem.
- H2:Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Karangasem.
- H3:Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Karangasem.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Karangasem yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 45 Amlapura. Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja, prestasi kerja dan kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan transformasional (X1) dan kreativitas kerja (X2) dan prestasi kerja (X3) merupakan variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variabel*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Camat Karangasem adalah 41 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yaitu sampel yang menggunakan seluruh anggota

populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Tehnik Analisis Data

Tehnik Analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan tehnik analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial maupun simultan, pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Package For Socian Sciense* (SPSS) for Windows.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Kantor Camat Karangasem yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 45 Subagan, merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kabupaten Karangasem. Maksud adanya Kantor Camat Karangasem adalah untuk peningkatan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat dan pelayanan publik yang ada di wilayah Kecamatan Karangasem. Hal ini sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di mana didalamnya menyatakan: "Daerah Kabupaten/Kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana validnya pertanyaan yang akan diukur. Kriteria pengukur menurut (Ghozali, 2016:128), sebagai berikut :

Jika r hasil positif dan hasil $r > 0,30$, maka item pertanyaan adalah valid.

Jika r hasil positif dan hasil $r < 0,30$, maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,721	Valid
	X1.2	0,624	Valid
	X1.3	0,733	Valid
	X1.4	0,637	Valid
Kreativitas Kerja	X2.1	0,583	Valid
	X2.2	0,651	Valid
	X2.3	0,529	Valid
	X2.4	0,655	Valid
	X2.5	0,618	Valid
Prestasi Kerja	X3.1	0,709	Valid
	X3.2	0,577	Valid
	X3.3	0,441	Valid
	X3.4	0,604	Valid
	X3.5	0,566	Valid
	X3.6	0,716	Valid
Kinerja	Y1	0,686	Valid
	Y2	0,470	Valid
	Y3	0,643	Valid
	Y4	0,347	Valid
	Y5	0,776	Valid

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh uji validitas instrumen dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2), prestasi kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) dengan korelasi *Product Moment* yang menunjukkan seluruh butir pernyataan adalah valid, karena signifikan terlihat dari nilai signifikan $< 0,05$ serta berada di atas nilai R *Product Moment* ($0,30$) yang

berarti bahwa alat pengambil data berupa kuesioner hasilnya adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354), dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis *alpha cronbach* dengan a dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016:129).

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	0,608	Reliabel
Kreativitas kerja	0,657	Reliabel
Prestasi kerja	0,626	Reliabel
Kinerja	0,645	Reliabel

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari perhitungan masing-masing variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2), prestasi kerja (X_3) dan kinerja (Y) nilai alpha (α) nya lebih dari 0,6. Jadi kesimpulannya untuk variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2), prestasi kerja (X_3) dan kinerja (Y) adalah *reliable* (handal) dan penelitian dapat dilanjutkan

Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	24	58,5 %
Perempuan	17	41,5%
Total	41	100 %

Sumber : Lampiran 3

- b. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (orang)	Persentase
< 25 tahun	3	7,3%
25–35 tahun	18	43,9%
36-45 tahun	13	31,7%
46-55 tahun	7	17,1%
Total	41	100%

Sumber: Lampiran 3

- c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SMU	14	34,1 %
D-3	5	12,2%
S-1	22	53,7%
Total	41	100 %

Sumber : Lampiran 3

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.6
Karakteristik
Responden berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	9	22 %
6 - 10 Tahun	16	39 %
11 - 15 Tahun	13	31,7 %
> 15 Tahun	3	7,3%
Total	41	100 %

Sumber: Lampiran 3

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian terhadap normalitas data menggunakan teknik Uji Normalitas *Kolmogorov Smirno*.

Tabel 4.7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

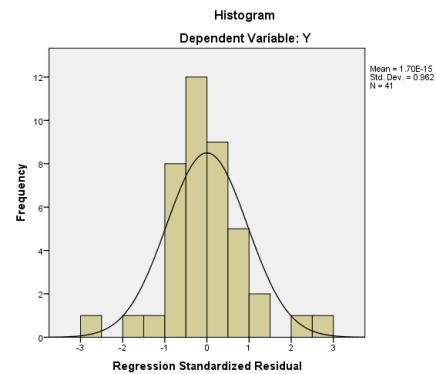
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85221783
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.123
	Negative	-.123
	Test Statistic	.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 ^c

Sumber : Lampiran 4

Pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,125. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti

dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

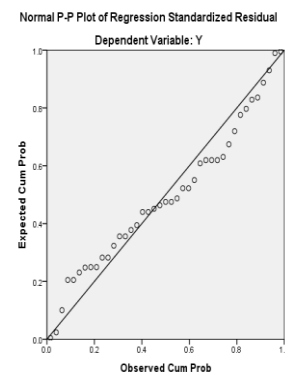
Gambar 4.1



Sumber : Lampiran 4

Grafik histogram yang ditunjukkan pada Gambar 5.2 menunjukkan adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas.

Gambar 4.2



Sumber : Lampiran 4

Gambar 4.2 grafik normal Probability plot diatas menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Jika ada tolerance lebih dari 10 persen atau VIF kurangan dari 10 maka

dikatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics
	VIF
1 (Constant)	4.381
Kepemimpinan Transformasional	8.828
Kreativitas Kerja	5.939

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas yang dilakukan menunjukkan nilai VIF (*Varian inflation factor*) variabel bebas kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 4,381 dan nilai VIF (*Varian inflation factor*) variabel kreativitas kerja (X_2) adalah sebesar 8,828 dan nilai VIF (*Varian inflation factor*) variabel prestasi kerja (X_3) adalah sebesar 5,939 berada diatas 0,10 dan dibawah nilai 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas

satu dengan yang lain tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas digunakan uji Glejser.

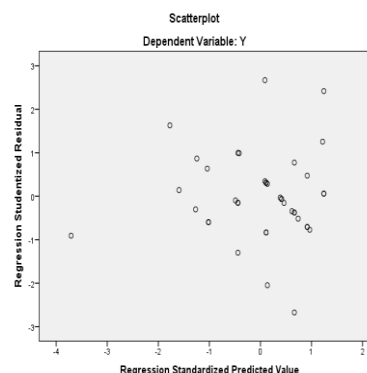
Tabel 4.9
Uji Heteroskedastiisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.141	1.203		.117	.907
Kepemimpinan Transformasional	-.090	.116	-.263	.772	.445
Kreativitas Kerja	.047	.165	.136	.282	.780
Prestasi Kerja	.041	.121	.133	.334	.740

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.9 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X_1 yaitu sebesar $0,445 > 0,050$, nilai signifikansi variabel X_2 sebesar $0,780 > 0,050$ dan nilai signifikansi variabel X_3 sebesar $0,740 > 0,050$ yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang diperoleh layak dipakai.

Gambar 4.3



Sumber : Lampiran 4

Gambar 4.3 di atas terlihat titik – titik menyebar secara acak, di

atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan di kiri maupun di kanan sumbu X. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi yang diperoleh layak dipakai

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10

Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	6.596	1.735	3.801	.001
Kepemimpinan Transformasional	.326	.197	2.454	.049
Kreativitas Kerja	.351	.238	2.475	.049
Prestasi kerja	.272	.175	2.556	.028
R	= 0,785			
Adjusted R Square	= 0,585			
F	= 19.828			
Sig, F	= 0,000			

Sumber : Lampiran 5

Hasil persamaan regresinya adalah $Y = 6,596 + 0,326X_1 + 0,351X_2 + 0,272X_3$.

- a. $b_1 = 0,326$ menunjukkan apabila nilai kepemimpinan transformasional (X_1) semakin baik, sedangkan kreativitas kerja, dan prestasi kerja tetap, maka kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Karangasem juga akan meningkat. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem.
- b. $b_2 = 0,351$ menunjukkan apabila nilai kreativitas kerja (X_2) semakin baik, sedangkan kepemimpinan transformasional, dan prestasi kerja tetap, maka kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Karangasem juga meningkat. Hal ini berarti bahwa kreativitas kerja

(X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem.

- c. $b_3 = 0,272$ menunjukkan apabila nilai prestasi kerja (X_3) semakin baik, sedangkan kepemimpinan transformasional, dan kreativitas kerja tetap, maka kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Karangasem juga meningkat. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:208).

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,785. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut Sugiyono (2016), maka koefisien korelasi 0,785 terletak diantara koefisien 0,600 – 0,799 hal ini berarti terdapat korelasi yang kuat. Ini berarti bahwa pengaruh antara variabel bebas kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut Sugiyono (2016).

Dari Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,585 atau sama dengan 58,5%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F-Test

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui atau membuktikan hubungan secara simultan yang diperoleh antara variabel bebas kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa uji F diperoleh signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 atau 5 % yang terletak pada daerah penolakan H_0 maka H_1 diterima, maka kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan nyata (*significant*) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin baik kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Camat Karangasem.

Uji t-test

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui atau membuktikan hubungan secara parsial yang

diperoleh antara kepemimpinan transformasional (X_1), kreativitas kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji t, nilai signifikansi t- X_1 yaitu kepemimpinan transformasional adalah sebesar $0,049 < \alpha = 0,050$, nilai signifikansi t- X_2 yaitu kreativitas kerja adalah sebesar $0,049 < \alpha = 0,050$ dan nilai signifikansi t- X_3 yaitu prestasi kerja adalah sebesar $0,028 > \alpha = 0,050$. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja dan prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Karangasem.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tejo dan Machasin (2015), Amri (2016) dan Novitasari dan Satriyo (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional akan mampu memberikan membangkitkan kinerja yang lebih baik, karena gaya kepemimpinan transformasional akan

memberikan cerminan adanya kepercayaan, loyalitas dan akan membuat karyawan hormat terhadap pemimpin tersebut sehingga dapat membawa perubahan dalam diri karyawan yang terlibat pada seluruh bagian organisasi.

2. Pengaruh Variabel Kreativitas kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat kreativitas kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vika Cahyaningsih (2018), Pratama (2016), Fitriansyah (2020) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kreativitas kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik juga.

3. Pengaruh variabel Prestasi kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat prestasi kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2018), Ardani (2018) dan Herlina (2017) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal

tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat.

V PENUTUP

Simpulan

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Karangasem. Ini berarti bahwa semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem juga meningkat.
2. Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Karangasem. Ini berarti bahwa semakin meningkat kreativitas kerja pegawai maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem juga meningkat.
3. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Karangasem. Ini berarti bahwa semakin meningkat prestasi kerja pegawai maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Karangasem juga meningkat

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja dan prestasi kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang

mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Kantor Camat Karangasem perlu meningkatkan komunikasi yang lebih intens secara horizontal, dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya selalu memperhatikan dan menghargai pegawainya sehingga pegawai kan termotivasi dalam bekerja karena merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja.
2. Pimpinan Kantor Camat Karangasem perlu mengadakan pelatihan dan pendidikan secara rutin kepada pegawainya sesuai dengan bidang yang dibutuhkan untuk bisa meningkatkan kemampuan berfikir dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan berkualitas dengan kuantitas yang meningkat
3. Pimpinan Kantor Camat Karangasem dapat memotivasi pegawainya dengan menjaga komunikasi yang baik, selalu menghrgai pegawainya, selalu memberikan contoh yang baik serta selalu memperhatikan masalah pendidikan dan pelatihan

yang dirasa penting atau dibutuhkan pada saat itu sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan meningkatnya inisitif pegawai serta perubahan sikap pegawai menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Panduan Skripsi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Mangkunegara, Anwar, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Purwaningrum, Jayanti Putri. 2016. *Peningkatan Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis Siswa Melalui DL dan PBL "WAW" berdasarkan Adversity quotient. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika*. SNPM S3 PMAT UNESA
- Robbins, S. P. 2017. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. PT Indeks* . Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R Et D*, Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Wardhana, Indra. 2015. *Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya*. Skripsi

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada