

BAB V

PENUTUP

Dalam bagian ini, peneliti akan menyajikan penutup dari bab penelitian, termasuk kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang disusun sebagaimana berikut:

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian melalui IBM SPSS 25 yang dilakukan di PT. Artaboga Cemerlang Cabang Banten. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel *Leader Behavior* terhadap kreativitas karyawan **H1 diterima** yang mengartikan bahwa *Leader Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Hal pertama yang ingin disampaikan penulis mengenai implikasi manajerial adalah penerapan *Leaders Behavior* terhadap kreativitas karyawan sudah berjalan baik karena melihat hasil penelitian dengan mean yang dikategorikan tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan item pernyataan : Supervisor saya menunjukkan kepedulian dengan produksi dan Supervisor saya menunjukkan kepedulian dengan orang-orang. Dengan demikian, implikasi bagi manajerial adalah dapat meningkatkan kreativitas karyawan agar menjadi panutan yang baik dalam hal kreativitas, mampu menyajikan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja, dan cara-cara terbaik dalam meningkatkan kreativitas. Sesuai dengan penelitian Dhar, (2015) yang berpendapat jika kreativitas karyawan juga terpengaruh karena adanya komitmen afektif. Ketika komitmen afektif berkembang, karyawan akan termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan dan menunjukkan sikap positif dalam menghasilkan ide-ide baru, yang penting bagi organisasi. Komitmen afektif

memainkan peran mediasi dalam hubungan antara praktik MSDM dan hasil pekerjaan yang berbeda, seperti perilaku inovatif. Dengan demikian, karyawan yang berkomitmen afektif akan mengerahkan upaya kreativitasnya. Amabile, (2016) berpendapat kreativitas membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan bereaksi secara efisien terhadap peluang, yang dapat mengarahkan tim untuk mendapatkan keuntungan dan bertahan dalam inovasi berkelanjutan. Cooper, (2018) juga mengungkapkan dampak dari kreativitas karyawan adalah karyawan akan termotivasi dan akan terlibat dalam menghasilkan ide-ide baru. Ketika karyawan mendapatkan sumber perasaan yang positif, mereka akan proaktif dalam terlibat di tempat kerja. Jika tidak, mereka akan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Sumber daya berbeda yang disampaikan selama pertukaran antara pemimpin dan karyawan dapat menghasilkan hubungan berkualitas tinggi. Hubungan ini bermanfaat bagi karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan-peran mereka dan berkontribusi pada pekerjaan mereka.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti telah menyusun sesuai dengan standar dan prosedur ilmiah yang ada. Namun masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunannya. Antara lain :

1. Peneliti melakukan penelitian ini dari Atma Jaya Yogyakarta, sedangkan lokasi penelitian berada di PT Artaboga Cemerlang Banten. Hal ini membatasi interaksi langsung dengan responden dan lingkungan kerja perusahaan, sehingga peneliti tidak dapat melakukan observasi langsung yang mungkin memberikan pemahaman lebih mendalam terhadap situasi lapangan.

2. Penelitian ini dilakukan dalam waktu terbatas dan tanpa akses langsung ke perusahaan, yang membatasi kelengkapan data yang dapat diperoleh. Waktu yang terbatas menghambat eksplorasi lebih dalam pada aspek-aspek yang mungkin relevan, sehingga hasil penelitian ini tidak mencakup keseluruhan faktor yang mungkin berpengaruh.

3. Karena penelitian dilakukan secara online, mungkin ada keterbatasan dalam klarifikasi pertanyaan atau tanggapan jika ada responden yang kurang memahami isi kuesioner.

5.4. Saran

Berikut penulis sampaikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Merencanakan dan membuat janji terhadap perusahaan yang akan diteliti agar pengisian kuesioner tidak terlalu lama.
2. Mempertimbangkan objek penelitian agar dapat memahami bagian kuesioner dengan kalimat yang lebih spesifik dan sederhana.
3. Peneliti selanjutnya dapat mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajayi, V. O. (2023). A Review on Primary Sources of Data and Secondary Sources of Data.
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turk J Emerg Med*.
- Amabile, T. M. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*.
- Ashita Goswami, P. n. (2015). The Realationship of leaders humor and employees work engagement metiated by positive emotions. *emeraldinsight*.
- Carnevale, J. B.-B. (2017). Leading to stimulate employees' ideas: A quantitative review of leader-member exchange, employee voice, creativity, and innovative behaviour. *Applied Psychology*.
- Cooper, C. K. (2018). Leader humor as an interpersonal resource: Integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*.
- Decker, W. H., & Rotondo, D. M. (2001). Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness. *Journal of Managerial Issues*.
- Dhar, R. L. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism Management*.
- Dong Woo Koo, M. S. (2019). Humor Leadership Perspective of the hotel industry. *advance in hospitality and leisure*.
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-Mcintyre, K. (2003). Employee Creativity in Taiwan: An Application of Role Identity Theory. *Academy of Management Journal*.
- Gafoor, S. A. (2020). Workplace loneliness and employee creativity from a positive . *Research in Business & Social Science*.
- Ghanad, A. (2023). An Overview of Quantitative Research Methods. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS 06(08)*.
- Gkorezis, P. &. (2016). The relationship between leader self-depreccating humor and perceived efectiveness: Trust in leader as a mediator. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Gutermann, D. L.-W. (2017). How leaders affect followers' work engagement and performance: Integrating leader–member exchange and crossover theory. *British Journal of Management*,.
- Ibrahim, N., Ismail, A., Mat, N., & Erhan, T. (2023). Relationship Between Transformational Leadership and Employees Creativity with Psychological Empowerment as Mediator. *The South East Asian Journal of Management*.
- Ishtiaq, A., & Sundas, I. (2021). Reliability and validity: Importance in Medical Research. *National Library of Medicine*.
- Kim, T. K. (2015). T test as a parametric statistic. *Korean Journal of Anesthesiology*.
- Kocak. (2018). The relationship between humor styles and creativity: A research on academics. . *Journal of Business and Management*.
- Kuphanga, D. (2024). Questionnaires in Research: Their Role, Advantages, and Main Aspects. *ActionAid International*.

- Kwan, H. K. (2018). Workplace ostracism and employee creativity: An integrative approach incorporating pragmatic and engagement roles. *s. Journal of Applied Psychology*.
- Lang, J. C. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *Workplace humor and organizational creativity of Human Resource Management*.
- Longmire, N. H. (2018). . Seeing their side versus feeling their pain: Differential consequences of perspective-taking and empathy at work. *Journal of Applied Psychology*.
- Mangera, O. S. (2020). F-test of overall significance in regression analysis simplified. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*.
- Maslakci, L. S. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business And Management Studies An International Journal* .
- McGraw, P. (2014). Leadership : Did you hear the joke about ceo. *The Washington Post* .
- Nijholt, A. (2015). The humor continuum: From text to smart environments [Keynote paper]. *International Conference on Informatics, Electronics & Vision (ICIEV)*.
- Robert, C. D. (2016). The impact of leader humor on subordinate job satisfaction: The crucial role of leader-subordinate relationship quality. *Group & Organization Management*.
- Romeo, G. (2020). *Determination Coefficient*. Elements of Numerical Mathematical Economics with Excel.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business*.
- Sekumade, A. O. (2017). Hypotheses and Hypothesis Testing. *Ph.D. Agricultural Economics Seminar* .
- Thompson, C. (2009). Descriptive Data Analysis. *Air Medical Journal*.
- Tremblay, M. (2017). Humor in teams: Multilevel relationships between humor climate, inclusion, trust and citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*.
- Vehovar, V., Toepoel, V., & Steinmetz, S. (2016). *Non-probability Sampling*.
- Yang, I. K.-J. (2015). How to promote relationship-building leadership at work? A comparative exploration of leader humor behavior between North America and China. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Yilmaz Akgunduz, C. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*.
- Yu Zhou, Y. C. (2020). How does empowering leadership promote employee creativity? The sequential mediating mechanism of felt obligation for constructive change and job crafting. *Journal of Vocational Behavior*.
- Yu Zhou, Y. C. (2024). How does empowering leadership promote employee creativity? The sequential mediating mechanism of felt obligation for constructive change and job crafting. *Journal of Vocational Behavior*.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
KUESIONER
PENGARUH *LEADER BEHAVIOR* TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN

Kuesioner *Leader Behavior*

No.	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
1.	Supervisor saya populer di tempat kerja					
2.	Supervisor saya ramah di tempat kerja					
3.	Supervisor saya menunjukkan kepedulian dengan orang-orang					
4.	Supervisor saya menunjukkan kepedulian dengan produksi					
5.	Supervisor saya tegas					

Kreativitas Karyawan

No.	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu memperkenalkan dan mengusulkan ide kepada orang lain					
2.	Saya adalah panutan yang baik dalam hal kreativitas					

3.	Saya menyajikan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja					
4.	Saya sering memiliki ide-ide inovatif					
5.	Saya mengikuti perkembangan terkini untuk menghasilkan produk baru					
6.	Saya menyarankan cara-cara baru untuk mencapai tujuan atau saran					
7.	Saya menyarankan cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas					
8.	Saya menunjukkan kreativitas di tempat kerja ketika diberi kesempatan					
9.	Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang cukup untuk menerapkan ide-ide baru					
10.	Saya mengusulkan solusi baru untuk berbagai masalah					
11.	Saya sering memiliki pendekatan baru terhadap masalah					
12.	Saya menyarankan cara-cara baru untuk melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja					

Lampiran 2. Uji Validitas

Uji Validitas *Leader Behavior*

Correlations

		HL1	HL2	HL3	HL4	HL5	RATARATAHL
HL1	Pearson Correlation	1	,454**	,430**	,266	,361*	,670**
	Sig. (2-tailed)		,003	,006	,097	,022	,000
	N	40	40	40	40	40	40
HL2	Pearson Correlation	,454**	1	,642**	,507**	,420**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,001	,007	,000
	N	40	40	40	40	40	40
HL3	Pearson Correlation	,430**	,642**	1	,434**	,430**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,005	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40
HL4	Pearson Correlation	,266	,507**	,434**	1	,509**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,097	,001	,005		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
HL5	Pearson Correlation	,361*	,420**	,430**	,509**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,022	,007	,006	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40
RATARATAHL	Pearson Correlation	,670**	,817**	,777**	,734**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kreatiivitas Karyawan (KK)

		Correlations												
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	RATARATAKK
KK1	Pearson Correlation	1	,379*	,491**	,406**	,387*	,401*	,536**	,409**	,413**	,340*	,302	,571**	,644**
	Sig. (2-tailed)		,016	,001	,009	,014	,010	,000	,009	,008	,032	,058	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK2	Pearson Correlation	,379*	1	,675**	,641**	,498**	,511**	,415**	,218	,417**	,508**	,601**	,502**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,016		,000	,000	,001	,001	,008	,176	,007	,001	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK3	Pearson Correlation	,491**	,675**	1	,660**	,446**	,498**	,440**	,469**	,716**	,621**	,525**	,640**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,004	,001	,004	,002	,000	,000	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK4	Pearson Correlation	,406**	,641**	,660**	1	,664**	,581**	,581**	,212	,455**	,289	,381*	,495**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000		,000	,000	,000	,189	,003	,071	,015	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK5	Pearson Correlation	,387*	,498**	,446**	,664**	1	,342*	,608**	,309	,415**	,321*	,332*	,576**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,004	,000		,031	,000	,052	,008	,044	,036	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK6	Pearson Correlation	,401*	,511**	,498**	,581**	,342*	1	,353*	,278	,541**	,412**	,379*	,372*	,674**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,001	,000	,031		,025	,082	,000	,008	,016	,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK7	Pearson Correlation	,536**	,415**	,440**	,581**	,608**	,353*	1	,249	,424**	,448**	,360*	,640**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,004	,000	,000	,025		,121	,006	,004	,023	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK8	Pearson Correlation	,409**	,218	,469**	,212	,309	,278	,249	1	,622**	,441**	,382*	,298	,580**
	Sig. (2-tailed)	,009	,176	,002	,189	,052	,082	,121		,000	,004	,015	,062	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK9	Pearson Correlation	,413**	,417**	,716**	,455**	,415**	,541**	,424**	,622**	1	,525**	,506**	,599**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,008	,007	,000	,003	,008	,000	,006	,000		,001	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK10	Pearson Correlation	,340*	,508**	,621**	,289	,321*	,412**	,448**	,441**	,525**	1	,445**	,503**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,032	,001	,000	,071	,044	,008	,004	,004	,001		,004	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK11	Pearson Correlation	,302	,601**	,525**	,381*	,332*	,379*	,360*	,382*	,506**	,445**	1	,512**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,058	,000	,001	,015	,036	,016	,023	,015	,001	,004		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK12	Pearson Correlation	,571**	,502**	,640**	,495**	,576**	,372*	,640**	,298	,599**	,503**	,512**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,000	,018	,000	,062	,000	,001	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RATARATAKK	Pearson Correlation	,644**	,755**	,838**	,736**	,675**	,674**	,701**	,580**	,780**	,678**	,691**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas *Leader Behavior* (x)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	6

Uji Reliabilitas Kreativitas Karyawan (y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	13

Lampiran 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,582	,33554

a. Predictors: (Constant), RATARATAHL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,238	1	6,238	55,402	,000 ^b
	Residual	4,278	38	,113		
	Total	10,516	39			

a. Dependent Variable: RATARATAKK

b. Predictors: (Constant), RATARATAHL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,143	,415		2,751	,009
	RATARATAHL	,739	,099	,770	7,443	,000

a. Dependent Variable: RATARATAKK

Lampiran 5. Surat izin penelitan kampus



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 361/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

22 Oktober 2024

Kepada
Yth. Pimpinan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Banten
Jl. Raya Banten Lama Km 2.8 , RT 001 RW 001, Kelurahan Unyur
Kecamatan Serang, Kota Serang, Banten 42111

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Humor Positif Pemimpin terhadap Kreativitas Karyawan**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Sotardodo Nababan
No Mahasiswa/Prodi: 200325783/Manajemen
No Handphone : 082272050373

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 6. Surat izin penelitian dari PT Artaboga Cemerlang Banten

