

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

1. Sejarah Desa Wisata Batik Desa Gulurejo dan Ngentakrejo (Lendah)

Kabupaten Kulon Progo merupakan salah satu dari banyak daerah yang menghasilkan atau menciptakan batik. Daerah yang menjadi sentra industri batik tersebut terdapat di Desa Gulurejo dan Ngentakrejo yang menjadikannya sebagai Desa Wisata Batik.

Awalnya, warga desa setempat mayoritas menjadi buruh batik di kota, namun setelah beberapa lama industri batik mulai surut mereka memilih untuk pulang dan tidak bekerja lagi di kota sebagai buruh batik. Walau demikian, mereka tetap melakukan kegiatan membatik di daerah tempat tinggal mereka pada sela – sela kegiatan mengurus rumah tangga.

Dengan bekal keahlian membatik, mereka mulai berani mencoba membuat batik sendiri yang kemudian disetorkan kepada pengusaha batik di kota yang pada akhirnya mulai muncul pengusaha – pengusaha atau pendiri industri batik dari desa tersebut sehingga beberapa dari mereka telah mendirikan usaha batiknya sendiri. Usaha – usaha tersebut mulai berkembang sehingga membuat mereka membutuhkan karyawan yang cukup untuk memproduksi batik. Karyawan yang mereka rekrut adalah warga desa setempat yang mau bekerja sebagai buruh batik.

Pada tahun 2009 Bupati Kulon Progo Hasto Wardoyo mengadakan program Bela-Beli Kulon Progo dengan tujuan agar mau menggunakan produk buatan daerah sendiri. Untuk menaikkan derajat para pembatik, dilakukan inovasi baru yaitu menciptakan motif geblek renteng yang biasanya dipakai oleh siswa sekolah dan PNS Kulon Progo.

Batik yang berasal dari Desa Wisata Batik di Lendah ada tiga macam yaitu batik tulis, cap, dan kombinasi. Batik yang diproduksi biasanya dijual ke kota bahkan dikirim juga ke luar Jawa seperti Sumatera dan Kalimantan.

Desa Wisata Batik Kecamatan Lendah tersebut berdiri karena wilayah itu mayoritas warganya menjadi buruh batik dan terdapat beberapa industri batik didalamnya sehingga berdirilah Desa Wisata Batik di Kecamatan Lendah.

Dari beberapa industri batik, penulis memfokuskan untuk mengambil sampel penelitian pada tiga industri batik cukup besar yang terdapat di Desa Gulurejo dan Ngentakrejo, yaitu :

a. Sembung Batik

Sembung Batik terletak di Dusun Sembungan Desa Gulurejo yang pendirinya bernama Bapak Sugirin. Bapak Sugirin dulunya adalah seorang buruh batik yang bekerja di kota, namun pada saat batik mulai surut beliau berhenti menjadi buruh batik dan pulang ke desa untuk bekerja sebagai buruh serabutan. Pada tahun 2009 Bapak Sugirin mulai menerapkan keahliannya dalam membatik dengan

membuka usaha sendiri yang bermodalkan seadanya. Dengan bekal pengalamannya dalam membatik, beliau mulai membuat batik dan mulai memasarkannya dengan dibantu oleh beberapa relasinya. Sampai saat ini industry yang beliau dirikan telah berkembang yaitu Sembung Batik yang memiliki kurang lebih 50 karyawan tetap dan banyak pula karyawan freelance.

b. Sinar Abadi Batik

Sinar Abadi Batik terletak di Desa Ngentakrejo Kecamatan Lendah yang pendirinya bernama Bapak Puryanto dan kini telah diambil alih oleh anaknya bernama Bapak Agus. Pada awal tahun 2008 yang pada saat itu keluarga Bapak Puryanto memiliki usaha kerajinan lilin yang mulai surut sehingga beliau menghentikan usaha kerajinan lilinnya dan mulai mengganti dengan kerajinan batik. Bapak Puryanto yakin bahwa usaha batiknya akan berhasil karena menurutnya batik adalah warisan budaya Indonesia yang telah diakui oleh UNESCO.

Pada tahun 2009 tepatnya tanggal 6 Juni Sinar Abadi Batik telah resmi berdiri. Berawal dari industry kecil hingga kini telah menjadi industri batik yang cukup besar dengan pasaran yang sangat luas. Berdirinya Sinar Abadi Batik tersebut juga telah mengurangi angka pengangguran di sekitarnya karena kini telah memiliki kurang lebih 40 karyawan.

c. Batik Banyu Sabrang

Batik Banyu Sabrang berdiri pada tahun 2014 yang terletak di Desa Gulurejo dan didirikan oleh sepasang suami istri yaitu Bapak Hanang dan Ibu Upi Minarti. Pada saat itu pemilik tidak mempunyai pengalaman dalam membatik namun beliau mampu mendesain batik yang kemudian desain itu diberikan oleh pembatik karyawannya untuk dijadikan kain batik. Batik yang dibuat adalah batik cap dan dan tulis dengan desain abstrak dan kreatif. Batik Banyu Sabrang kini telah memiliki karyawan sebanyak kurang lebih 30 karyawan.

2. Fasilitas Desa Wisata Batik Gulurejo dan Ngentakrejo

Desa wisata tersebut memiliki beberapa fasilitas yang dapat dimanfaatkan oleh industri – industri batik di Lendah, yaitu antara lain:

a. Galeri Batik Desa Wisata Batik di Lendah

Galeri tersebut berisikan beberapa desain batik dari beberapa industri batik yang ada di Lendah terutama Desa Gulurejo dan Ngentakrejo. Galeri batik ini bertujuan agar konsumen atau pengunjung lebih mudah dalam memilih dan melihat beberapa desain batik dari banyak industri batik yang ada disana.

b. Pendopo

Pendopo dimanfaatkan untuk para pemilik industri berkumpul karena di Desa Wisata Batik tersebut berdiri

paguyuban batik yang kerap kali memanfaatkan pendopo untuk mengadakan acara.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Kuisisioner dalam penelitian ini diberikan kepada 110 karyawan di industri batik Desa Wisata Batik Lendah. Adapun industri yang diteliti adalah Sinar Abadi Batik, Sembung Batik, dan Batik Banyu Sabrang. Kuisisioner dititipkan pada masing – masing industri selama dua hari untuk diisi oleh karyawannya. Penelitian dimulai tanggal 24 Januari 2019 dan diambil pada tanggal 26 Januari 2019. Peneliti menitipkan kuisisioner pada masing – masing pimpinan industri di ketiga industri batik tersebut. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari kuisisioner yang diisi oleh responden. Peneliti menyebarkan 110 kuisisioner dan kembali sebanyak 106 kuisisioner. Adapun perhitungan pengembalian kuisisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Klasifikasi Kuisisioner

No	Kuisisioner	Jumlah	Presentase
1.	Kuisisioner disebar	110	100
2.	Kuisisioner kembali	106	96
No	Kuisisioner	Jumlah	Presentase
3.	Kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria	0	0
4.	Kuisisioner yang dapat dianalisis	106	96

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 110 kuisisioner yang disebarkan, hanya kembali 106 kuisisioner, sehingga jumlah kuisisioner yang dapat dijadikan data penelitian adalah 106 kuisisioner dengan presentase 96 %. Selanjutnya data akan diolah menggunakan aplikasi AMOS untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan *self efficacy* sebagai mediasi.

2. Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berjumlah 106 orang yang dibagi menjadi dua jenis yaitu responden laki – laki dan responden perempuan.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Laki – laki	22	20,7
2.	Perempuan	84	79,3
Total		106	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari responden laki – laki yaitu sejumlah 84 responden dengan presentase 79,3 %.

b. Deskripsi Responden berdasarkan Umur

Responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi empat kategori berdasarkan umur yaitu responden yang berumur dibawah 20 tahun, 20 – 40 tahun, 41 – 60 tahun, dan lebih dari 60 tahun. Adapun kategori responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	<20	1	0,9
2.	20-40	32	30,2
3.	41– 60	26	24,5
4.	>60	4	3,8
5.	Tidak Diisi	43	40,6
Total		106	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa satu responden berusia dibawah 20 tahun, 32 responden berusia 20 – 40 tahun, 26 responden berusia 40 – 60 tahun, 4 responden berusia diatas 60 tahun, dan sebanyak 43 responden tidak mengisi data terkait umur.

c. Deskripsi Responden Lama Bekerja

Responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan lama bekerja, yaitu responden yang bekerja dibawah 1 tahun, 1 – 5 tahun, dan 6 – 10 tahun. Adapun kategori responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	< 1	1	0,9
2.	1 – 5	79	74,5
3.	6 – 10	14	13,2
4.	Tidak diisi	12	11,4
Total		106	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah bekerja diindustri batik selama 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 74,5 %. Sedangkan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 0,9 % , 6 – 10 tahun sebanyak 13,2, dan sebanyak 11,4 % tidak mengisi data tentang lama bekerja.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen sudah dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila peneliti menilai signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya. Adapun hasil analisis uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Validitas

variabel	Standardized regression weight	Validitas
KRS_1	0,741	Valid
KRS_2	0,733	Valid
PI_1	0,679	Valid
PI_2	0,615	Valid
SI_1	0,675	Valid
SI_2	0,683	Valid
LVL_1	0,698	Valid
LVL_2	0,839	Valid
LVL_3	0,804	Valid
STR_1	0,829	Valid
STR_2	0,788	Valid
STR_3	0,771	Valid
GNR_1	0,824	Valid
GNR_2	0,742	Valid
BK_4	0,782	Valid
BK_3	0,785	Valid
BK_2	0,782	Valid
BK_1	0,712	Valid
SLS_3	0,659	Valid
SLS_2	0,695	Valid
SLS_1	0,704	Valid
IB_6	0,845	Valid
IB_5	0,839	Valid
IB_4	0,848	Valid
IB_3	0,858	Valid
IB_2	0,871	Valid
IB_1	0,757	Valid

Berdasarkan hasil analisis, item – item diatas valid karena level signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, item yang berjumlah 26 dapat digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen sudah dapat mengukur variabel yang sama dalam waktu yang berbeda. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai

cronbach alpha lebih besar dari 0,7. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,9223	reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,953	reliabel
Kreativitas Karyawan	0,963	reliabel

Nilai reliabilitas Cronbach alpha menunjukkan nilai lebih dari 0,7 setiap variabel yang berarti bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi.

D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Jawaban dari responden dalam kuisioner dihitung kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan *self efficacy* sebagai mediasi. Sebelum data dianalisis, variabel kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan kreativitas karyawan akan diukur nilai rata – ratanya untuk mengetahui kategorisasi dari masing – masing variabel tersebut. Adapun pengukuran atas jawaban responden menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Nilai interval tersebut menjadi dasar dari penyusunan kategorisasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7
Nilai Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat tinggi

Berdasarkan kategorisasi tersebut, data penelitian diuji menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui kategori data yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan Transformatif

Data kepemimpinan transformasional diisi oleh 106 responden.

Hasil pengisian data kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Indikator Variabel Kepemimpinan Transformatif

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Pemimpin percaya bahwa karyawan mampu mengatasi hambatan apapun dalam bekerja.	4,14	Tinggi
2.	Pemimpin merasa senang melihat karyawan bekerja.	4,27	Sangat Tinggi
3.	Pemimpin selalu memberikan perhatian pada	4,41	Sangat Tinggi

No	Indikator	Mean	Kategori
4.	Pemimpin selalu membantu karyawan pada saat kesulitan dalam bekerja terutama dengan karyawan baru.	4,34	Sangat Tinggi
5.	Pemimpin dapat memecahkan masalah dengan cara baru.	4,27	Sangat Tinggi
6.	Pemimpin memberikan keempatan pada karyawan untuk memberikan ide baru dalam pekerjaan.	4,12	Tinggi
Rata- rata		4,26	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai rata – rata sebesar 4,26. Hal tersebut berarti bawa kepemimpinan transformasional pada industri batik di desa wisata Lendah termasuk dalam kategori sangat tinggi.

2. Variabel *Self Efficacy*

Data *self efficacy* diisi oleh 106 responden. Hasil pengisian data *self efficacy* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Indikator Variabel *Self Efficacy*

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan pekerjaan.	4,25	Sangat Tinggi
2.	memiliki keyakinan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun pekerjaan yang sulit.	4,15	Tinggi

No	Indikator	Mean	Kategori
3.	memiliki keyakinan bahwa mampu mendapatkan hasil yang diinginkan oleh pemimpin.	4,13	Tinggi
4.	Memiliki keyakinan bahwa mampu berhasil dalam setiap pekerjaan yang diselesaikan.	4,16	Tinggi
5.	Memiliki keyakinan bahwa mampu berhasil mengatasi tantangan dalam pekerjaan.	4,07	Tinggi
6.	Memiliki keyakinan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik disbanding karyawan lain.	3,90	Tinggi
7.	Memiliki keyakinan untuk melaksanakan pekerjaan yang berbeda – beda secara cepat.	4,00	Tinggi
8.	Memiliki kemampuan untuk bekerja dengan cukup baik meskipun dalam situasi yang sulit.	3,95	Tinggi
Rata- rata		4,08	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai rata – rata sebesar 4,08. Hal tersebut berarti bahwa *self efficacy* pada industri batik di desa wisata lendah termasuk dalam kategori tinggi.

3. Variabel Kreativitas Karyawan

Data kreativitas karyawan diisi oleh 106 responden. Hasil pengisian data kreativitas karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Indikator Variabel Kreativitas Karyawan

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Mampu memberikan saran cara baru untuk mencapai tujuan perusahaan.	4,01	Tinggi
2.	Mampu memunculkan ide baru untuk meningkatkan kinerja.	3,98	Tinggi
3.	Mampu mencari ide untuk menciptakan produk baru.	3,96	Tinggi
4.	Mampu memberi saran cara baru untuk meningkatkan kualitas produk.	3,97	Tinggi
5.	.Mampu menciptakan ide kreatif.	3,97	Tinggi
6.	Sering memberikan ide baru dan inovatif untuk perusahaan.	3,89	Tinggi
7.	Memiliki cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,01	Tinggi
8.	Mampu memberikan saran pada pemimpin terkait pekerjaan yang harus dilaksanakan.	3,71	Tinggi
9.	Tidak takut mengambil resiko demi tercapainya tujuan perusahaan.	3,89	Tinggi
10.	Mampu mempromosikan dan memperjuangkan ide kepada orang lain.	3,92	Tinggi
11.	Mampu menunjukkan kreativitas dalam bekerja.	4,15	Tinggi
No	Indikator	Mean	Kategori
12.	Mampu melaksanakan dan mengembangkan ide baru dalam pekerjaan.	4,05	Tinggi
Rata – Rata		3,96	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kreativitas karyawan dengan nilai rata – rata sebesar 3,96. Hal tersebut berarti bahwa kreativitas

karyawan pada industri batik di desa wisata lendah termasuk dalam kategori tinggi.

E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

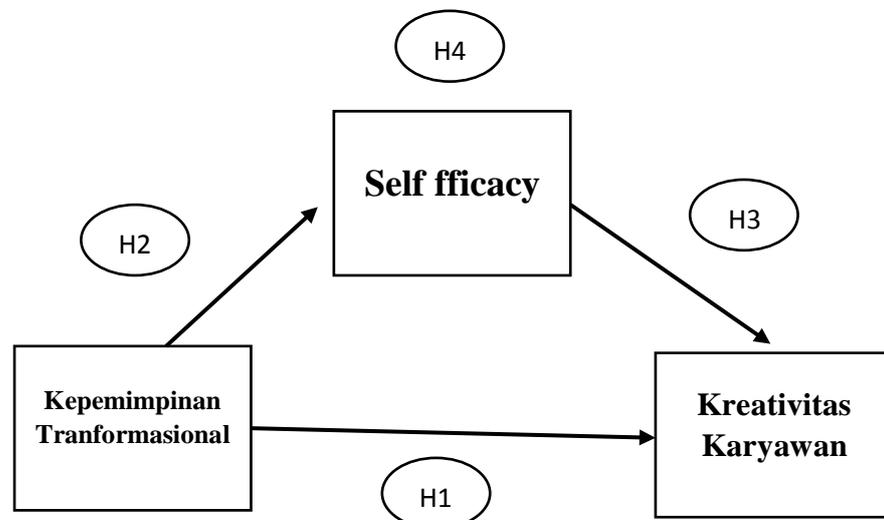
1. Mengembangkan model secara otomatis

Peneliti mengembangkan model sesuai dengan konsep analisis data yang tertera dalam bab II. Model ini terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu kepemimpinan transformasional, satu variabel dependen (endogen) yaitu kreativitas karyawan dan variabel mediasi yaitu *self efficacy*.

2. Menyusun diagram alur

Selanjutnya peneliti menggambarkan diagram alur yang berupa kerangka penelitian. Diagram alur ini telah dikembangkan oleh AMOS berdasarkan pengembangan model yang telah ditentukan.

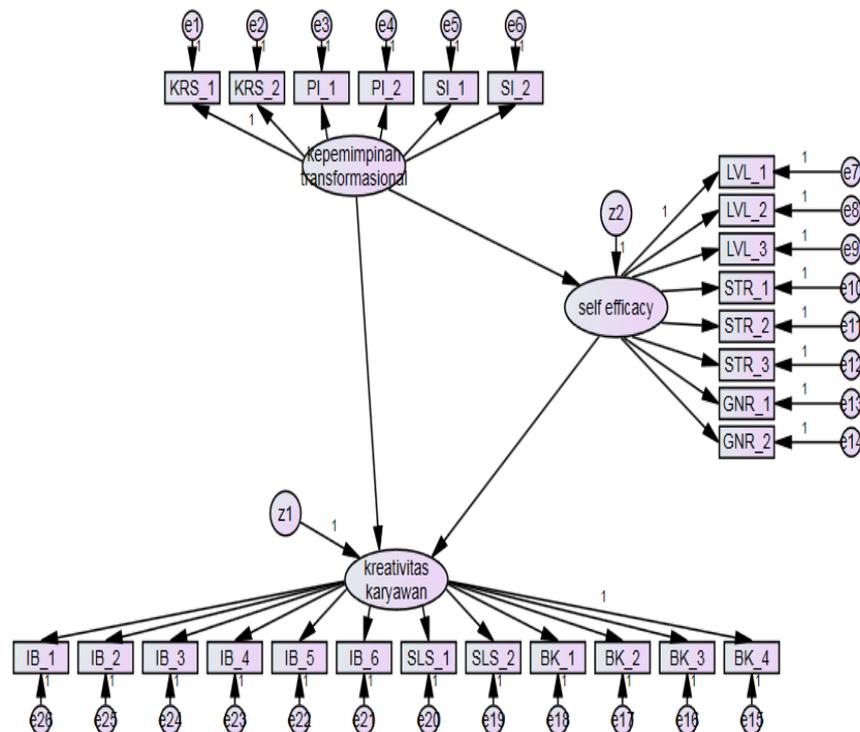
Berikut adalah diagram alur dalam penelitian ini :



Gambar 4.1
Model Penelitian

3. Mengkonversi diagram alur ke dalam persamaan struktural

Peneliti kemudian memasukkan diagram alur yang telah disusun ke dalam persamaan struktural, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.2
Diagram Alur

4. Matriks input dan mengestimasi model

Input matriks dilakukan menggunakan kovarian dan korelasi. Estimasi maksimum likelihood (ML) dapat dilakukan apabila tuga asumsi berikut telah terpenuhi, yaitu :

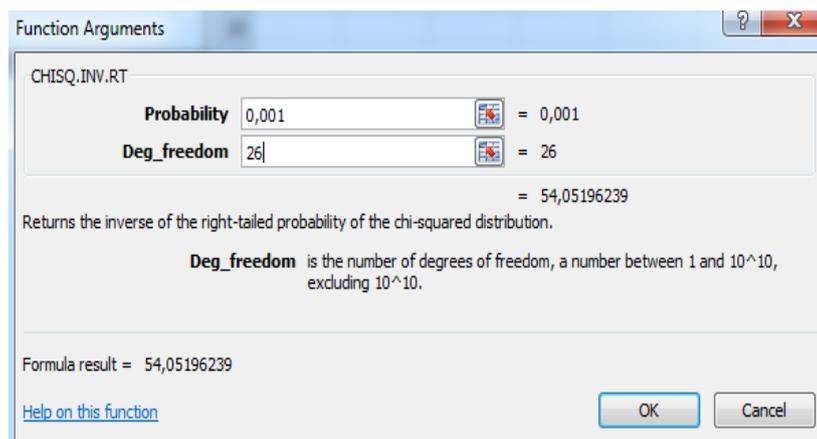
a. Ukuran sampel

Ukuran sampel yang dapat digunakan dalam estimasi model adalah sekitar 100 – 200 (Hair *et al* dalam Ghozali, 2017).

Responden dalam penelitian ini berjumlah 106 sehingga asumsi untuk ukuran sampel telah terpenuhi dan pengujian dapat dilakukan.

b. Uji outlier

Pada output AMOS Mahalanobis Distance dapat dilihat multivariate outlier. Probabilitas yang digunakan adalah 0,001. Jumlah variabel terukur akan menentukan hasil evaluasi jarak dengan X^2 pada derajat bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah 26, selanjutnya nilai – nilai tersebut dimasukkan dalam program excel pada sub-menu Insert - Function – CHINV. Hasilnya yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.3
Function Arguments

Hasil pengukuran outlier adalah 54,051. Hal ini berarti bahwa data atau kasus yang nilainya lebih besar dari 54,051 adalah outlier.

Tabel 4.11
Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
64	69,626	0,000	0,001
17	56,662	0,000	0,001
2	55,784	0,001	0,000
63	55,488	0,001	0,000
67	54,877	0,001	0,000

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa perhitungan batas akhir outlier dalam formula CHIINV, probabilitas 0,001 dan jumlah variabel (*degree of freedom*) sejumlah 26 adalah 54,051. Hal ini menunjukkan ada beberapa outlier yaitu 64, 17, 2, 63, dan 67.

Peneliti kemudian menghilangkan outlier sehingga hasil data adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Akhir Outlier

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
1	53	0,001	0,113
3	52	0,002	0,015
46	50	0,003	0,004
48	50	0,003	0
31	46	0,009	0,002

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sudah tidak ada lagi data yang mengandung outlier karena tidak ada data yang melebihi batas akhr 54,051.

c. Uji normalitas data

Tabel 4.13
Uji Normalitas Data

Variabel	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
IB_1	2,000	5,000	-,293	-1,177	,011	,021
IB_2	2,000	5,000	-,200	-,805	-1,024	-2,058
IB_3	2,000	5,000	-,210	-,846	-,856	-1,721
IB_4	2,000	5,000	-,205	-,825	-,943	-1,896
IB_5	2,000	5,000	-,319	-1,281	-1,023	-2,056
IB_6	2,000	5,000	-,454	-1,825	-1,046	-2,103
SLS_1	2,000	5,000	-,258	-1,036	-,943	-1,897
SLS_2	1,000	5,000	-,613	-2,466	-,207	-,415
BK_1	2,000	5,000	-,406	-1,633	-,755	-1,517
BK_2	2,000	5,000	-,083	-,334	-,828	-1,664
BK_3	3,000	5,000	-,294	-1,183	-,842	-1,694
BK_4	2,000	5,000	-,402	-1,616	-,227	-,456
GNR_2	2,000	5,000	-,415	-1,667	,129	,259
GNR_1	3,000	5,000	-,209	-,842	-,976	-1,962
STR_3	2,000	5,000	-,391	-1,570	-,451	-,907
STR_2	3,000	5,000	-,164	-,659	-,540	-1,085
STR_1	3,000	5,000	-,278	-1,117	-,639	-1,284
LVL_3	2,000	5,000	-,463	-1,863	-,082	-,166
LVL_2	3,000	5,000	-,386	-1,551	-,756	-1,520
LVL_1	3,000	5,000	-,551	-2,214	-,703	-1,413
SI_2	1,000	5,000	-,996	-4,003	3,265	6,564
SI_1	1,000	5,000	-1,143	-4,598	2,958	5,947
PI_2	3,000	5,000	-,349	-1,403	-,718	-1,443
PI_1	3,000	5,000	-,670	-2,695	-,525	-1,056
KRS_2	3,000	5,000	-,360	-1,446	-,686	-1,379
KRS_1	2,000	5,000	-,451	-1,813	-,190	-,381
Multivariate					128,367	16,566

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa data secara multivariate tidak memenuhi uji normalitas. Peneliti kemudian

menggunakan *bootstrapping* dan memperoleh hasil $p = 0,005$. Berdasarkan kriteria jika p bollen stine $> 0,05$ maka dapat diasumsikan bahwa data normal sehingga dapat diproses lebih lanjut.

5. Identifikasi model struktural

Pada analisis ini memastikan tidak ada nilai yang melebihi batas yang diterima (*offending estimates*) terutama saat ada nilai yang negative (*negative error variance*) dan tidak mampu program dalam mengolah matriks. Ada beberapa cara untuk melihat problem identifikasinya salah satunya yaitu dengan menggunakan estimasi. Identifikasi ini bergantung pada nilai df dari model yang digunakan.

Tabel 4.14
Nilai DF

<i>Number of distinct sample moments:</i>	351
<i>Number of distinct parameters to be estimated:</i>	55
<i>Degress of freedom (351-55):</i>	296

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai df adalah 296. Nilai df yang positif ini menunjukkan bahwa model telah memenuhi kategori *over confident* sehingga analisis dapat dilanjutkan.

6. Menilai kriteria Goodness of fit

Goodness of fit adalah alat untuk mengukur input penelitian ataupun sesungguhnya yaitu matriks kovarians apakah sesuai. *Goodness of fit* memiliki tiga jenis ukuran, yaitu:

1. Kecocokan seluruh model

2. Kecocokan model yang diukur
3. Kecocokan model struktural

Adapun hasil pengukuran goodness of fit adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Goodness of Fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
CMIN/DF	≤ 5	2,270	Fit
GFI	$>0,90$	0,658	Tidak fit
RMSEA	$< 0,08$	0,115	Tidak fit
AGFI	$>0,90$	0,594	Tidak fit
TLI	$>0,90$	0,809	Tidak fit
NFI	$>0,90$	0,73	Tidak fit

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan tabel diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, GFI, RMSEA, AGFI, TLI, dan NFI yang nilainya masih dibawah standard penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu CMIN/DF yang nilainya sesuai standard penerimaan atau model dinyatakan fit, maka disimpulkan bahwa model yang dibangun pada

penelitian ini adalah baik. Ghozali (2017) menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriteria goodness of fit yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (fit). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

CMIN/DF merupakan nilai chi square dibagi dengan *degree of freedom*. Menurut Weaton et al (1997) dalam (Ghozali, 2017) nilai ratio 5 (lima) atau kurang dari lima merupakan ukuran yang reasonable. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 2,270 menunjukkan bahwa model penelitian ini fit.

7. Interpretasi dan modifikasi model

Apabila model telah diterima, maka peneliti dapat mempertimbangkan melakukan modifikasi model dengan tujuan untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau goodness of fit. Modifikasi model dilakukan dengan *cross validated* yaitu memisahkan estimasi model dengan data sebelum dimodifikasi. Pengukuran hasil modifikasi dilakukan dengan melihat penurunan nilai *chi-square*, apakah penurunannya signifikan atau tidak.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menganalisis hubungan struktural dari model yang digunakan. Peneliti melihat nilai standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut :

Tabel 4.16
Nilai Hubungan antar Variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Self efficacy</i>	←	Kepemimpinan transformasional	,653	,106	6,189	***	berpengaruh
Kreatifitas karyawan	←	<i>Self efficacy</i>	1,851	,514	3,600	***	berpengaruh
Kreatifitas karyawan	←	Kepemimpinan transformasional	-,481	,309	-1,559	,119	Tidak berpengaruh

Adapun analisis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan

Pengujian nilai koefisien *unstandardized regression weight* adalah -0,481 dan nilai C.R. -1,559. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dengan kreativitas karyawan memiliki hubungan yang negatif. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan menurunkan kreativitas karyawan. Sementara itu nilai probabilitas dari dua variabel adalah 0,119 ($p > 0,05$), sehingga (H1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan tidak diterima dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh

secara langsung antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas karyawan.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy*

Pengujian nilai koefisien *unstandardized regression weight* adalah -0,653 dan nilai C.R. 6,189. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy* memiliki hubungan yang positif. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan *self efficacy*. Sementara itu nilai probabilitas dari dua variabel adalah *** (<0,001) ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* diterima dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy*..

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kreativitas karyawan

Pengujian nilai koefisien *unstandardized regression weight* adalah 1,851 dan nilai C.R. 3,6. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* dengan kreativitas karyawan memiliki hubungan yang positif. Artinya semakin baik *self efficacy* maka akan meningkatkan kreativitas karyawan. Sementara itu nilai probabilitas dari dua variabel adalah ***(<0,001) ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas

karyawanditerima dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *self efficacy* dengan kreativitas karyawan.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi

Hubungan mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan melalui *self efficacy* dapat diketahui melalui perbandingan nilai *standardized direct effects* dengan *standardized indirect effects*. Apabila nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Hubungan mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan melalui *self efficacy* dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.17
Standardized Direct Effects

	Kepemimpinan transformasional	<i>Self efficacy</i>	Kreatifitas karyawan
<i>Self efficacy</i>	,926	,000	,000
Kreatifitas karyawan	-,524	1,421	,000

Tabel 4.18
Standardized Indirect Effects

	<i>Kepemimpinan transformasional</i>	Self efficacy	Kreatifitas karyawan
Self efficacy	.000	.000	.000
Kreatifitas karyawan	1,316	,000	,000

Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $-0,524 < 1,316$. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa terdapat perbedaan antara nilai *direct effect* dan *indirect effect*. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat berfungsi sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan. Sehingga H(4) yang berbunyi “*self efficacy* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada kreativitas karyawan” diterima dan dinyatakan ada pengaruh secara tidak langsung dari *self efficacy* pada kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan

Penelitian tersebut menghasilkan nilai koefisien *unstandardized regression weight* sebesar $-0,481$ dan C.R $-1,559$ yang berarti bahwa menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepemimpinan

transformasional terhadap kreativitas karyawan. Nilai probabilitas pada kedua variabel tersebut adalah 0,119 ($p > 0,05$), sehingga (H1) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan tidak diterima atau ditolak dan tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan.

Kepemimpinan transformasional yang tinggi pada industri batik di Desa Wisata Batik Gulturejo dan Ngentakrejo tidak mempengaruhi kreativitas karyawan yang juga tinggi pada industri tersebut. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan transformasional mempengaruhi *self efficacy* terlebih dahulu kemudian *self efficacy* membuat karyawan memiliki kreativitas yang tinggi tanpa bergantung pada kepemimpinan transformasional. Karyawan yang telah memiliki *self efficacy* mampu mengerjakan tugas – tugas yang sulit secara mandiri sehingga pengaruh kepemimpinan transformasional tidak terasa secara langsung pada kreativitas karyawan.

Dalam penelitian ini kreativitas karyawan sudah cukup baik sehingga tidak terlalu bergantung pada variabel lain. Karyawan tidak lagi memerlukan arahan dari pemimpin untuk menciptakan sesuatu yang kreatif bagi perusahaan. Karyawan yang kreatif akan mampu menciptakan ide – ide baru dan menciptakan solusi bagi perusahaan sesuai dengan kesadarannya sendiri sehingga tidak lagi bergantung pada perintah dari pemimpinnya. Selain dipengaruhi oleh *self efficacy*

keaktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh masa kerja dan pengalaman. Mayoritas karyawan telah familiar dengan industri batik karena sebelum bekerja di Desa Wisata Batik Lendah, para karyawan telah menjadi karyawan batik di kota. Hal ini menyebabkan karyawan memiliki pengalaman dan keahlian yang mendalam karena telah terbiasa bekerja di industri batik sehingga ketika bekerja di Desa Wisata Batik Lendah karyawan pada dasarnya sudah mampu menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan, namun sebelum dilakukan penelitian karyawan masih menunggu arahan dari pemimpin untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Mustika (2017) bahwa hadirnya pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional tidak secara signifikan berdampak pada kreativitas karyawan. Lamanya masa kerja pada karyawan menyebabkan karyawan menjadi lebih familiar dan memiliki keahlian mendalam tentang pekerjaannya. Keahlian dan pengalaman yang dimiliki menyebabkan peran pemimpin dalam hal dukungan dan pengarahan menjadi berkurang. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya secara kreatif tanpa arahan dari pemimpin.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy*

Penelitian tersebut menghasilkan nilai koefisien *unstandardized regression weight* sebesar 0,653 dan C.R 6,189 yang berarti bahwa menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy*. Nilai probabilitas $<0,001$ ($p <$

0,05), sehingga (H2) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* diterima dan berpengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy*.

Kepemimpinan transformasional yang sangat tinggi pada industri batik di Desa Wisata Batik Lendah memiliki arti bahwa pemimpin sudah mampu memberikan stimulus intelektual yaitu kemampuan pemimpin dalam mendekati diri pada karyawan sehingga menjadi sebuah keakraban untuk mendorong karyawannya agar menciptakan ide kreatif serta dapat menstimulus pemikiran dari karyawan dalam memecahkan masalah. Pemimpin sudah mampu menanamkan keyakinan dan rasa percaya diri pada karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Apabila pemimpin telah mampu meningkatkan keyakinan pada diri karyawan maka *self efficacy* karyawan juga akan meningkat. Pemimpin transformasional berhasil meningkatkan aspek *strange* dalam diri karyawan sehingga karyawan mampu memiliki keyakinan terkait dengan tingkat kekuatan dan kelemahan individu dalam menghadapi kompetensi sesuai persepsinya. Individu dapat memiliki keyakinan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian ini pemimpin telah memiliki kepemimpinan transformasional yang sangat tinggi sehingga *self efficacy* pada karyawan

menjadi tinggi pula. Pemimpin telah mampu menanamkan keyakinan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian Chairina dan Sularso (2015) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Apabila pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, maka *self efficacy* juga akan menjadi baik,. Sebaliknya, apabila pemimpin belum menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, maka *self efficacy* karyawan juga menjadi rendah.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kreativitas karyawan

Penelitian tersebut menghasilkan nilai koefisien *unstandardized regression weight* sebesar 1,851 dan C.R 3,6 yang berarti bahwa menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* terhadap kreativitas karyawan. Nilai probabilitas $<0,001$ ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan diterima dan ada pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kreativitas karyawan.

Aspek – aspek dalam *self efficacy* yaitu *strange* berkaitan dengan aspek kemauan bekerja keras pada kreativitas karyawan. Karyawan yang telah memiliki *self efficacy* yang baik yaitu karyawan yakin dalam menghadapi kompetensi sesuai persepsinya. Karyawan juga yakin bahwa ia mampu mengerjakan tugas yang sulit sehingga karyawan akan bersungguh – sungguh dan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas

tersebut. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi berarti memiliki keyakinan yang tinggi dalam dirinya bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Apabila karyawan telah yakin bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan menciptakan ide – ide baru dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini karyawan telah memiliki *self efficacy* yang tinggi sehingga karyawan yakin bahwa ia mampu menciptakan kreativitas dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gong dan Farh (2009) bahwa efikasi diri karyawan mampu memunculkan hubungan positif antar orientasi belajar karyawan dan produktivitas kreativitas karyawan. Apabila dalam suatu organisasi atau perusahaan telah ditanamkan *self efficacy* yang baik, maka kreativitas karyawan diperusahaan tersebut akan menjadi baik pula.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi

Penelitian tersebut menghasilkan nilai koefisien *unstandardized regression weight* antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan yang dimediasi oleh *self efficacy* yaitu nilai *indirect* lebih besar dari nilai *direct* yaitu $1,316 > 0,524$ yang berarti bahwa terdapat perbedaan nilai sebelum ada mediasi dan sesudah ada mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memediasi kepemimpinan

transformatif terhadap kreativitas karyawan. Oleh karena itu (H4) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif pada kreativitas karyawan diterima. Artinya *self efficacy* telah terbukti dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kreativitas karyawan.

Sebelum adanya *self efficacy* sebagai mediasi, nilai pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kreativitas karyawan adalah sebesar 1,316 yang berarti bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Setiap kenaikan 1 poin pada kepemimpinan transformatif maka kreativitas karyawan akan meningkat sebesar 1,316. Kemudian setelah adanya variabel mediasi yaitu *self efficacy* pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kreativitas karyawan menurun menjadi 0,524 yang menunjukkan bahwa terjadi penurunan pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kreativitas karyawan.

Adanya *self efficacy* sebagai variabel mediasi membuat karyawan tidak lagi bergantung pada arahan dari pemimpin atau memerlukan motivasi eksternal karena dalam dirinya telah tertanam *self efficacy* yang baik sebagai motivasi internal. Hal ini menyebabkan pengaruh kepemimpinan transformatif tidak lagi berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Apabila sebuah perusahaan ingin meningkatkan kreativitas karyawan tanpa meningkatkan kepemimpinan

transformatif maka perusahaan dapat meningkatkan *self efficacy* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Wang *et al* (2014) bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dapat dimediasi oleh *self efficacy*. Karyawan yang telah memiliki *self efficacy* akan memiliki kreativitas yang baik meskipun kurangnya kepemimpinan transformasional. *Self efficacy* dapat meningkatkan kreativitas karyawan berdasarkan keyakinan dalam diri karyawan tersebut bahwa ia mampu menciptakan suatu hal baru dan mengerjakan tugas yang sulit.