

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN PADA PT. SURI TANI PEMUKA LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh :

**Wardah Hany Afifah
2111011020**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN PADA PT. SURI TANI PEMUKA LAMPUNG

Oleh

Wardah Hany Afifah

Kreativitas karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam mendorong keberhasilan perusahaan, terutama di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif. PT. Suri Tani Pemuka Lampung sebagai perusahaan yang bergerak di sektor akuakultur juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu berpikir kreatif dan adaptif terhadap perubahan. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan tantangan dalam meningkatkan kreativitas karyawan secara menyeluruh. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi tingkat kreativitas tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan manajemen pengetahuan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kreativitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara purposive sampling terhadap 210 karyawan tetap dari berbagai divisi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang lebih dominan. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka, menghargai keberagaman, dan mampu membimbing karyawan untuk menggali potensi kreatifnya dalam menyelesaikan tugas. Sistem manajemen pengetahuan yang kuat dalam hal dokumentasi informasi. Serta pelatihan internal karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan, Kreativitas Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE CREATIVITY AT PT. SURI TANI PEMUKA LAMPUNG

By

Wardah Hany Afifah

Employee creativity is a crucial element in driving a company's success, especially amid increasingly competitive industrial dynamics. As a company engaged in the aquaculture sector, PT. Suri Tani Pemuka Lampung is also required to have human resources capable of thinking creatively and adapting to change. However, in practice, challenges still exist in enhancing employee creativity comprehensively. Several factors are presumed to influence the level of creativity, including transformational leadership and knowledge management practices within the workplace. Therefore, this study aims to examine the influence of transformational leadership and knowledge management on employee creativity at PT. Suri Tani Pemuka Lampung. This research employs a quantitative approach with purposive sampling techniques applied to 210 permanent employees across various divisions. Data was collected through questionnaires, and multiple linear regression analysis was used with the assistance of SPSS software. The results support the hypothesis that both transformational leadership and knowledge management have a positive and significant effect on employee creativity. Among the two variables, knowledge management has a more dominant influence. The implications of this study indicate that leaders are expected to adopt a more open leadership style, value diversity, and be able to guide employees in exploring their creative potential in completing tasks. A strong knowledge management system in terms of information documentation, as well as internal employee training, is also essential to generate new ideas.

Keywords: *Transformational Leadership, Knowledge Management, Employee Creativity.*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN PADA PT. SURI TANI PEMUKA LAMPUNG**

**Oleh :
Wardah Hany Afifah
2111011020**

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MANAJEMEN
PENGETAHUAN TERHADAP
KREATIVITAS KARYAWAN PADA PT. SURI
TANI PEMUKA LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: Wardah Hany Afifah

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2111011020

Program Studi

: S1 Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

NIP. 19711121 199512 1 001

Pembimbing II

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

NIP. 19701106 199802 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

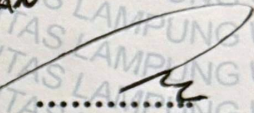
Ketua

: Dr. H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.



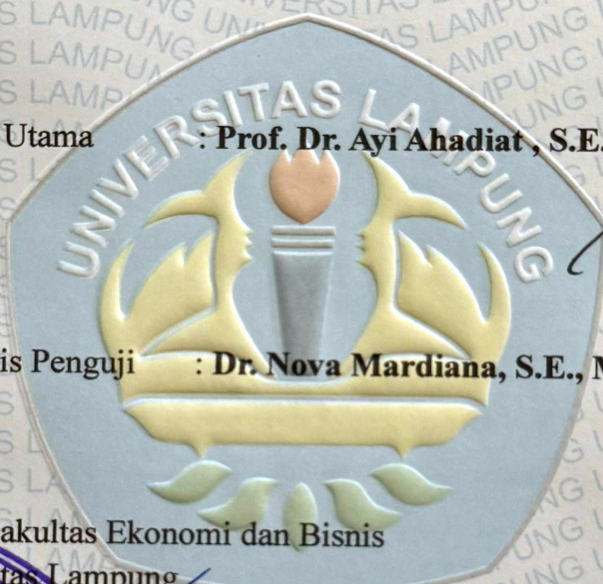
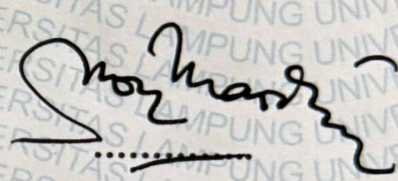
Penguji Utama

: Prof. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.

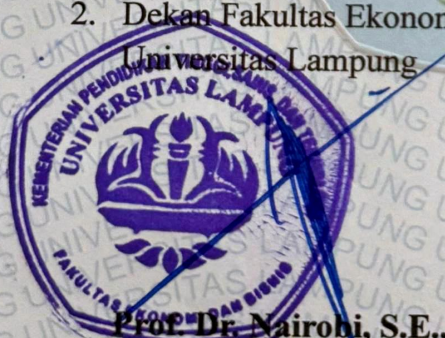


Sekretaris Penguji

: Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 28 Juli 2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Nama : Wardah Hany Afifah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2111011020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan
Manajemen Pengetahuan Terhadap Kreativitas
Karyawan Pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 28 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



1000
SERI LUH RUP
METRA
TEMPEL
D6226AMX442971121

Wardah Hany Afifah
NPM 2111011020

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap peneliti adalah Wardah Hany Afifah dilahirkan di Jakarta pada tanggal 13 Juni 2003, anak pertama dari 4 bersaudara, putri dari pasangan Bapak Nurhadi dan Ibu Suti Irsan. Peneliti telah menempuh pendidikan formal mulai dari sekolah SDN 01 Way Urang Kalianda pada 2009-2015, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama SMP N 1 Kalianda pada tahun 2015-2018, lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA N 2 Bandar Lampung pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021. Peneliti diterima sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, di Universitas Lampung pada tahun 2021, melalui jalur SNMPTN. Selama perkuliahan, peneliti tergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen. Aktif mengikuti organisasi fakultas, EBEC dan KSPM sampai dengan semester 3. Mengikuti organisasi tingkat universitas PSM Unila menjabat sebagai anggota Divisi Latihan pada 2023 dan Ketua Umum pada tahun 2024 dengan memperoleh 2 medali perak dalam kompetisi 12th Bali *International Choir Festival* 2023 tingkat internasional, 2 medali emas dalam kompetisi Surabaya *World Choir Festival* 2024 tingkat internasional, 2 medali emas dalam kompetisi 3rd Palembang *Choral Exhibition* 2024 tingkat nasional dalam kategori *folksong* dan *mix choir*. Selain aktif berorganisasi peneliti aktif mengikuti kegiatan kampus merdeka yaitu Riset MBKM dan magang MBKM di *Bakrie Center Foundation*, dan peneliti telah menyelesaikan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) 2024 selama 40 hari di Desa Dwi Warga Tunggal Jaya, Kecamatan Banjar Agung, Kabupaten Tulang Bawang.

MOTTO

“Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung”

(Qs. Ali Imran:173)

“The only way to do great work is to love what you do”

(Steve Jobs)

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan nikmatnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cinta kasihku kepada:

Bapak Nurhadi dan Ibu Suti Irsan

Yang selalu menjadi sumber kekuatan, inspirasi, dan cinta tanpa batas dalam setiap langkah hidupku. Terima kasih atas doa, pengorbanan, dan dukungan yang tiada henti. Tanpa kalian, aku tidak akan mampu melewati segala tantangan dan mencapai titik ini. Semoga karya sederhana ini menjadi bukti rasa terima kasihku dan kebanggaanku terhadap kalian. Aku mencintai kalian sepenuh hati.

SANWANCANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kreativitas Karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penyusunan skripsi ini tentunya mendapatkan bantuan, motivasi, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Nuzul Inas Nabila, S.E., M.S.M. selaku Pembimbing Akademik, terima kasih atas bimbingan serta nasihat-nasihat selama menjalani proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, motivasi, pengalaman, pengarahan, saran, kritik, dan semua kebaikan serta kesabarannya dalam membimbing.
6. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, motivasi, pengalaman, pengarahan, saran, kritik, dan semua kebaikan serta kesabarannya dalam membimbing.
7. Bapak Prof. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A. selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan saran, pengarahan serta motivasi dalam mengerjakan skripsi.

8. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan saran, pengarahannya serta motivasi dalam mengerjakan skripsi.
9. Ibu Dina Safitri, S.E., M.I.B. selaku Dosen Pembahas III yang telah memberikan saran, pengarahannya serta motivasi dalam mengerjakan skripsi.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang berharga selama masa perkuliahan.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu selama penulis menjalani masa perkuliahan hingga pada tahap penyusunan skripsi ini.
12. PT. Suri Tani Pemuka Lampung yang telah memberikan izin, serta bantuan dan dukungannya selama penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Orang tuaku tercinta, Abi dan Ummi terima kasih banyak atas dukungan, pengorbanan, kesabaran, doa dan segala kebbaikannya sehingga penulis dapat berada di tahap ini.
14. Keluarga besar Manajemen 2021, terima kasih atas pengalaman dan bantuannya selama ini.
15. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
16. Semua pihak yang telah membantu, mendukung dan memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu besar harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca.

Penulis juga berharap semoga semua pihak yang membantu diberikan kelancaran dan keberkahan dari Allah SWT.

Bandar Lampung, 24 Juni 2025

Penulis,

Wardah Hany Afifah

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kepemimpinan Transformasional	8
2.1.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional	8
2.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional	10
2.2 Manajemen Pengetahuan	12
2.2.1 Definisi Manajemen Pengetahuan	12
2.2.2 Indikator Manajemen Pengetahuan	13
2.3 Kreativitas Karyawan	15
2.3.1 Definisi Kreativitas Karyawan	15
2.3.2 Indikator Kreativitas Karyawan	16
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Pemikiran	19
2.6 Perumusan Hipotesis	20
III. METODE PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian	22
3.2 Sumber Data	22

3.2.1 Data Primer	22
3.2.2 Data Sekunder.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.3.1 Populasi	23
3.3.2 Sampel	23
3.4 Teknik Pengukuran Data	24
3.5 Instrumen Penelitian.....	24
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	27
3.7.1 Uji Validitas.....	27
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.7.3 Uji Normalitas	30
3.8 Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	31
3.8.1 Uji Regresi Linear Berganda	31
3.8.2 Uji T	31
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Distribusi Kuesioner	33
4.2 Karakteristik Responden	33
4.3 Analisis Deskripsi Pernyataan Responden	35
4.3.1 Analisis Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	36
4.3.2 Analisis Variabel Manajemen Pengetahuan (X_2)	38
4.3.3 Analisis Variabel Kreativitas Karyawan (Y)	41
4.4 Hasil Uji Normalitas	43
4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	44
4.6 Pengujian Hipotesis	46
4.7 Pembahasan	47
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Data Karyawan PT. Suri Tani Pemuka	23
Tabel 3. 2 Skor Penilaian	24
Tabel 3. 3 Variabel Operasional Penelitian	26
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas KMO-MSA	27
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>).....	29
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner Penelitian	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	34
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja.....	35
Tabel 4. 6 Pernyataan Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	36
Tabel 4. 7 Pernyataan Manajemen Pengetahuan (X_2).....	39
Tabel 4. 8 Pernyataan Kreativitas Karyawan (Y).....	41
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	44
Tabel 4. 11 Hasil Uji T	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	20

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 2. Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) ...	62
Lampiran 3. Hasil Kuesioner Variabel Manajemen Pengetahuan (X_2).....	65
Lampiran 4. Hasil Kuesioner Variabel Kreativitas Karyawan (Y).....	68
Lampiran 5. Karakteristik Responden.....	71
Lampiran 6. Tanggapan Jawaban Responden	71
Lampiran 7. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas	79
Lampiran 8. Uji T.....	84
Lampiran 9. Tabel Nilai Distribusi T	85

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi yang ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, kreativitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saingnya. Kreativitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang inovatif, yang tidak hanya relevan untuk pengembangan produk dan jasa tetapi juga dalam menciptakan efisiensi operasional. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar tetap kompetitif dan relevan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat mendorong kreativitas karyawan menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kemajuan yang pesat dalam bidang teknologi berdampak pada semakin berkurangnya tenaga manusia yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, hal ini makin dipersulit dengan meledaknya populasi dunia sementara sumber daya yang ada sangat terbatas. Segala fenomena diatas memaksa manusia untuk membuat penyesuaian besar dalam hidupnya, yaitu untuk bersikap kreatif (Pratiwi et al., 2023).

Kreativitas yang dimiliki karyawan menjadi elemen yang sangat vital bagi organisasi dalam menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan ekonomi. Kreativitas ini menjadi sarana utama untuk meraih keunggulan kompetitif dalam konteks persaingan yang semakin ketat (Nuzul Hakim et al., 2024). Seiring dengan itu, lingkungan bisnis yang terus berubah dan bersifat kompetitif telah menegaskan perlunya pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan daya saing organisasi (Shafi et al., 2020). Dalam menghadapi tantangan ini, organisasi tidak hanya mengandalkan divisi

penelitian dan pengembangan untuk berinovasi. Salah satu pendekatan yang semakin diakui adalah pemanfaatan potensi kreatif yang dimiliki oleh seluruh anggota karyawan.

Kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi bawahan guna mencapai tujuan organisasi (Ashari et al., 2024). Kepemimpinan merupakan elemen krusial yang menentukan kinerja pegawai serta kemampuan suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan. Tanpa adanya peran kepemimpinan, keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan individu dapat terganggu, sehingga berpotensi menciptakan ketidakseimbangan. Oleh karena itu, pengawasan dari seorang pemimpin terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab bawahannya menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan (Saleem & Adeel, 2019).

Robbin (2018) dalam penelitian (Tiur et al., 2024) mengkarakterisasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berhasil mempengaruhi pendukungnya untuk memilih tujuan agregat dibandingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan memikat yang luar biasa. Gaya kepemimpinan transformasional adalah metode lain untuk meraih otoritas. Otoritas yang dimaksudkan adalah sebuah terobosan untuk memahami kemampuan kekhasan administrasi yang melampaui pemahaman inisiatif saat ini (Ismail et al., 2023). Para peneliti sepakat bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional adalah yang paling tepat dalam menangkap sifat-sifat pemimpin dan menyempurnakan ide-ide yang telah dituangkan dalam hipotesis otoritas masa lalu (Shafi et al., 2020). Avolio & Bass dalam Gözükarar & Şimşek (2015) menyatakan ada empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari yaitu: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi yang inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), perhatian yang bersifat individual (*individualized consideration*) (Ma et al., 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wibawa, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hasil tersebut di dukung oleh penelitian dari (Shafi et al., 2020) dan (Saif et al., 2024) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kreativitas karyawan.

Manajemen pengetahuan juga memiliki dampak terhadap kreativitas karyawan. Manajemen pengetahuan merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengelola aset intelektual dan informasi lainnya sehingga memberikan keunggulan bersaing pada organisasi (Puryana & Andriana, 2022). Manajemen pengetahuan adalah proses pengidentifikasi, pengumpulan, dan mendorong penggunaan pengetahuan yang ada dalam perusahaan guna membantu perusahaan memenangkan persaingan bisnis (Afacan Fındıklı et al., 2015). Manajemen Pengetahuan sebagai proses mengadaptasi pengetahuan yang ada untuk menyelesaikan tantangan bisnis saat ini dan menciptakan solusi baru dengan mempelajari pola dalam pengetahuan yang ada.

Manajemen pengetahuan memiliki hubungan yang erat dengan kreativitas karyawan karena berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan ide-ide baru. Dengan manajemen pengetahuan yang baik, karyawan dapat mengakses informasi dan wawasan yang relevan, sehingga mereka mampu menemukan solusi untuk berbagai masalah. Proses berbagi pengetahuan juga mendorong kolaborasi antar karyawan, memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman yang dapat memicu kreativitas (Afacan Fındıklı et al., 2015). Selain itu, manajemen pengetahuan mendorong pembelajaran berkelanjutan melalui pelatihan atau penyediaan sumber daya, yang memperkaya keterampilan dan wawasan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung juga terbentuk melalui manajemen pengetahuan, memberikan karyawan kebebasan untuk mencoba pendekatan baru tanpa takut gagal. Dengan demikian, manajemen pengetahuan menjadi faktor penting yang memfasilitasi kreativitas karyawan, yang akan berkontribusi pada organisasi secara keseluruhan (Aprilia & Sugiharti, 2024). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saleem dan Adeel, 2019) menyatakan bahwa manajemen

pengetahuan berpengaruh dan dapat mendorong peningkatan kreativitas karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian dari (Hadi & Marpaung, 2023) yang juga menyatakan bahwa manajemen pengetahuan sangat berdampak pada kreativitas karyawan. Maka Untuk meningkatkan perilaku inovasi atau kreativitas karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan manajemen pengetahuan.

Kepemimpinan transformasional banyak dikaitkan dengan peningkatan kreativitas karyawan, sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Lee et al., (2024) dalam studi meta-analitik terbarunya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bukanlah satu-satunya atau bahkan yang paling efektif dalam mendorong kreativitas karyawan. Gaya kepemimpinan lain seperti *authentic leadership*, *empowering leadership*, dan *entrepreneurial leadership* juga memiliki hubungan yang kuat terhadap kreativitas dalam organisasi. Selain itu, Gumusluoglu dan Ilsev (2009) dalam penelitiannya menekankan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan sangat bergantung pada kondisi organisasi. Ditemukan bahwa keberhasilan gaya kepemimpinan ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan persepsi karyawan terhadap kebebasan dalam mengekspresikan ide. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian empiris yang mempertimbangkan kondisi spesifik organisasi, seperti yang akan dilakukan pada PT. Suri Tani Pemuka, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Suri Tani Pemuka, yang berlokasi di Lampung Selatan. PT. Suri Tani Pemuka adalah perusahaan yang bergerak di bidang Industri Budidaya Perairan yang didirikan pada tahun 1987 sebagai anak perusahaan terintegrasi dari perusahaan protein hewani terkemuka di Indonesia, PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. memiliki pabrik pakan ikan dan udang, pembibitan dan pembesaran ikan dan udang serta pengolahan makanan ikan laut dan *cold storage* untuk pasar lokal dan global. Perusahaan menghadapi

tantangan dalam mempertahankan dan memperluas posisi kompetitif nya di pasar lokal dan global. Perusahaan menghadapi tantangan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dengan kreativitas dalam ide-ide baru yang menjadi pembeda dari perusahaan pesaing. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mendukung kreativitas karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan pengelolaan pengetahuan.

PT. Suri Tani Pemuka dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini sedang berada dalam fase transformasi untuk terus meningkatkan daya saingnya. Sebagai perusahaan yang memiliki skala produksi cukup besar di PT. Suri Tani Pemuka menjadi representasi yang baik untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan, dan kreativitas karyawan. Pemilihan objek ini juga didasarkan pada kebutuhan perusahaan dengan relevansi isu yang dihadapi perusahaan dengan variabel penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk membantu perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kreativitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan karena dapat memberikan solusi konkret bagi PT. Suri Tani Pemuka dalam meningkatkan kreativitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada daya saing perusahaan. Dengan mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kreativitas, penelitian ini juga memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan teori manajemen dan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kreativitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung, serta menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kreativitas Karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya telah memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan memiliki peran dalam menunjang kreativitas karyawan di PT. Suri Tani Pemuka. Semakin banyaknya persaingan bisnis diperlukan kreativitas atau ide yang berbeda dari pesaing lain untuk menjaga kualitas produk yang diproduksi. Penelitian dilakukan untuk menguji bagaimana keterkaitan antar topik yang menjadi topik penelitian, oleh karena itu dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi kreativitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka?
2. Apakah manajemen pengetahuan mempengaruhi kreativitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian berdasarkan rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis menjadi kajian mengenai kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan, dan kreativitas karyawan dalam

penelitian yang dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan diskusi bagi peneliti selanjutnya.

Memberikan sumbangan baru untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia lebih khusus pengembangan konsep kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan, dan kreativitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai masukan bagi perusahaan untuk merencanakan program perbaikan dan pengembangan perusahaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan, dan kreativitas karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen. Definisi dan indikator dari kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

2.1.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang atau beberapa orang memberi inspirasi dan motivasi kepada orang lain untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama yang dapat diubah atau ditambahkan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan. Kepemimpinan menghubungkan orang lain dengan orang lain di luar level yang dangkal atau formal, dan menciptakan ikatan yang memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu daripada memaksa mereka (Abid Malik & Azmat, 2019). Kepemimpinan sangat menarik karena perusahaan mencapai tujuan mereka melalui motivasi karyawan dan sirkulasi sumber daya, dan juga merupakan bagian integral dari kinerja perusahaan, kebaruan, dan penyesuaian (Gözükara & Şimşek, 2015). Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator yang mampu menginspirasi anggota tim untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai visi organisasi (Yudawan & Baraba, 2023). Dalam era yang terus berubah, pemimpin perlu mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka untuk memenuhi tuntutan lingkungan yang dinamis dan kompleks (Sahadi et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan di mana pemimpinnya mendorong dan memotivasi pengikutnya. Dalam kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan tingkat kepercayaan, pengaguman, loyalitas, serta penghormatan terhadap pemimpin mereka, yang menginspirasi mereka untuk memberikan usaha lebih dari yang diharapkan (Saleem dan Adeel, 2019). Jenis kepemimpinan transformasional ini melibatkan pemimpin yang mampu mempengaruhi dengan kuat, mengilhami pengikutnya, serta mengajak mereka untuk mengutamakan kepentingan kolektif daripada kepentingan pribadi mereka. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan perubahan signifikan, baik dalam individu maupun dalam organisasi mereka (Taufik et al., 2022). Pemimpin transformasional pandai membangun kepercayaan di antara karyawan, yang pada akhirnya membantu memotivasi mereka untuk mengelola diri sendiri. Pemimpin transformasional memengaruhi bawahan mereka dengan berbagai cara dan dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja sama serta berpartisipasi dalam berbagai aktivitas (Saleem dan Adeel, 2019).

Penelitian terdahulu yang berjudul “*Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non-Profit University*” oleh (Gözükara & Şimşek, 2015), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi. Pemimpin transformasional juga berperan untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menekankan bahwa organisasi perlu pengembangan kepemimpinan transformasional. Sehingga, karyawan lebih terinspirasi, termotivasi, dan memiliki dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional yang tidak hanya berdampak pada karyawan, namun juga berdampak pada keberhasilan visi misi perusahaan.

2.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan yang paling efektif dipraktikkan dalam sebuah perusahaan adalah gaya kepemimpinan transformasional bila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya (Mahdinezhad et al., 2013). Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja perusahaan bila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya. Gaya kepemimpinan transformasional membuat gambaran yang terkait masa depan yang baik, optimis dan dicapai, mendorong orang lain untuk meningkatkan harapan mereka. Avolio & Bass dalam Gözükarar & Şimşek (2015) dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional terdapat empat faktor, antara lain sebagai berikut:

1) Pengaruh yang Ideal (*idealized influence*)

Sikap gaya kepemimpinan ini, efek dari sikap pimpinan menjadi role model bagi karyawannya. Karyawan mengidentifikasi pemimpinnya dan ingin meniru tindakan mereka. Kepemimpinan ini dapat diandalkan untuk dapat melakukan hal yang benar, menunjukkan standar etika dan moral serta gaya kepemimpinan ini menghindari penggunaan dengan kekuatan yang dimilikinya untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Oleh karenanya, pimpinan dikagumi, dihormati, dan dipercaya sebagai efek dari gaya kepemimpinan tersebut.

2) Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*)

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan tantangan untuk karyawan mereka. Selain itu pimpinan menumbuhkan semangat tim, antusiasme dan optimisme serta menunjukkan komitmennya terhadap visi organisasi. Artinya kepemimpinan ini ada pembentukan visi masa depan yang atraktif, memperlihatkan optimisme dan rasa antusias. Oleh karena itu, untuk mencapai hal tersebut, diperlukan adanya komitmen,

memberikan energi kepada para karyawan, menjembatani jarak antara masalah-masalah sebuah organisasi dengan masa depan serta aspirasi.

3) Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

Sikap pimpinan ini merangsang upaya karyawan untuk menjadi inovatif dan kreatif. Pimpinan harus mendorong karyawan untuk melakukan pendekatan-pendekatan baru dalam memecahkan permasalahan pekerjaan. Karyawan didorong untuk mencoba melakukan pendekatan baru dan mereka tidak dikritik karena adanya perbedaan ide-ide dari para pemimpin. Jadi karyawan didorong untuk kreatif, memiliki ide-ide baru dalam menemukan solusi masalah, berpikir mengenai relevansi cara, kepercayaan, harapan, dan berkreasi dalam mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan yang menantang.

4) Pertimbangan Individu (*individualized consideration*)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing individu untuk berprestasi dan tumbuh. Karyawan dikembangkan ke tingkat yang lebih tinggi dari potensi. Pertimbangan individual diaplikasikan dengan memberikan kesempatan belajar yang diciptakan bersama dengan iklim yang mendukung, pimpinan menunjukkan penerimaan perbedaan individu (misalnya beberapa karyawan menerima dorongan lebih, otonomi, dan struktur tugas yang lebih). Para pimpinan mendelegasikan tugas yang dinilai sebagai pengembangan karyawan. Dengan demikian, perilaku tersebut mengharuskan para pimpinan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan pengikut mereka dan mencari cara untuk mendorong orang-orang tumbuh dan berkembang.

Penelitian ini akan menggunakan teori Bass dan Avolio dalam Gözükar & Şimşek (2015) sebagai acuan dalam pengukuran variabel kepemimpinan transformasional. Penjelasan dari masing-masing indikator kepemimpinan transformasional akan dijadikan item dalam pengukuran variabel tersebut.

Selanjutnya yang akan memudahkan peneliti dalam mencari besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap variabel lainnya.

2.2 Manajemen Pengetahuan

Penelitian ini menggunakan variabel manajemen pengetahuan sebagai variabel independen. Definisi dan indikator dari manajemen pengetahuan sebagai berikut:

2.2.1 Definisi Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan adalah salah satu model pengetahuan yang akan terus maju dan berkembang. Perkembangan dalam bidang ini dipengaruhi oleh kemajuan organisasi dan teknologi informasi yang semakin memudahkan pengelolaan serta pemanfaatan pengetahuan. Manajemen pengetahuan merupakan pendekatan cermat terhadap optimalisasi ekonomi pengetahuan suatu perusahaan (Abubakar et al., 2019).

Manajemen pengetahuan menurut Dalkir (2011), merupakan koordinasi yang disengaja dan sistematis terhadap orang, teknologi, proses, dan struktur organisasi guna menambah nilai melalui penggunaan kembali dan inovasi. Hal ini dicapai dengan mendorong penciptaan, berbagi, dan penerapan pengetahuan, serta dengan memasukkan pelajaran berharga yang telah dipelajari dan praktik terbaik ke dalam memori perusahaan untuk mendorong pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, Nonaka & Takeuchi dalam Dalkir (2011) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai proses sistematis untuk menangkap, menciptakan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dalam organisasi guna meningkatkan inovasi dan daya saing. Nonaka & Takeuchi dalam Dalkir (2011) mengklasifikasi pengetahuan dalam dua jenis. Pertama, pengetahuan tacit yaitu yang terdapat di dalam otak atau pikiran seseorang sesuai dengan pemahaman dan pengalaman orang itu sendiri. Kedua,

pengetahuan eksplisit yaitu pengetahuan yang sudah dikumpulkan serta diterjemahkan ke dalam suatu bentuk dokumentasi (rangkuman).

Sebuah organisasi hanya dapat memperoleh keunggulan berkelanjutan dari apa yang secara kolektif diketahuinya, seberapa efisien ia menggunakan pengetahuan tersebut, dan seberapa cepat ia memperoleh serta menggunakan pengetahuan baru (Davenport & Prusak dalam Dalkir, 2011).

Penelitian terdahulu yang berjudul “*Knowledge Creation, Organizational Learning and Their Effects on Organizational Performance*” oleh (Ramírez et al., 2011), membahas penciptaan pengetahuan dengan menggunakan model SECI (*Socialization, Externalization, Combination, Internalization*) yang dikembangkan oleh Nonaka dan Takeuchi untuk memahami bagaimana berbagai mode konversi pengetahuan memengaruhi karyawan perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa sosialisasi berkontribusi pada eksternalisasi, yang kemudian mendukung kombinasi dan internalisasi pengetahuan. Selanjutnya, pembelajaran organisasi terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan memungkinkan adaptasi dan inovasi yang lebih baik. Temuan ini memperkuat teori bahwa pengetahuan dan pembelajaran organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

2.2.2 Indikator Manajemen Pengetahuan

Nelson dan Winter dalam (Darroch, 2003) perilaku dan praktik manajemen pengetahuan dikonseptualisasikan sebagai rutinitas organisasi. Ini berarti bahwa perusahaan yang memiliki rutinitas manajemen pengetahuan yang lebih berkembang dianggap memiliki kemampuan khusus dalam mengelola pengetahuan. Dalam penerapan manajemen pengetahuan terdapat 4 indikator oleh Nonaka & Takeuchi dalam Ramírez et al., (2011):

1) Sosialisasi (*socialization*)

Sosialisasi (*tacit to tacit knowledge*) adalah proses berbagi pengalaman, baik dalam cara berpikir maupun keterampilan teknis, antara individu dalam suatu kelompok. Proses ini dilakukan melalui interaksi langsung, seperti diskusi, praktik bersama, atau kerja tim dalam kedekatan fisik maupun virtual. Dengan berbagi pengalaman, individu dapat mentransfer pengetahuan yang belum terdokumentasi kepada orang lain, baik dalam organisasi maupun melalui interaksi dengan klien atau pemasok.

2) Eksternalisasi (*externalization*)

Eksternalisasi (*tacit to explicit knowledge*) adalah proses mengubah pengetahuan tacit menjadi bentuk yang lebih eksplisit dan mudah dipahami oleh individu lain atau organisasi. Hal ini dilakukan dengan mengartikulasikan pemikiran melalui dialog, analogi, atau pembuatan cerita dan konsep yang dapat dipahami secara luas. Dengan metode ini, pengetahuan yang awalnya bersifat personal dapat didokumentasikan dan digunakan secara lebih luas dalam organisasi.

3) Kombinasi (*combination*)

Kombinasi (*explicit to explicit knowledge*) merupakan tahap di mana pengetahuan yang sudah bersifat eksplisit dikumpulkan, diolah, dan disebarluaskan dalam organisasi. Proses ini melibatkan penyusunan laporan, pembuatan dokumen, serta penyebaran informasi melalui presentasi, email, atau basis data. Dalam tahap ini, pengetahuan yang sebelumnya telah dieksternalisasi dipadukan dan dikembangkan lebih lanjut untuk menghasilkan wawasan baru yang dapat diterapkan dalam organisasi.

4) Internalisasi (*internalization*)

Internalisasi (*explicit to tacit knowledge*) adalah proses menyerap pengetahuan eksplisit menjadi bagian dari pemahaman dan keterampilan individu, sehingga menjadi pengetahuan tacit baru. Proses ini mirip dengan pembelajaran melalui praktik, di mana seseorang mengalami atau menerapkan suatu konsep secara langsung. Metode seperti simulasi, latihan peran, atau pengalaman kerja nyata membantu individu menginternalisasi

pengetahuan, yang kemudian dapat dikembangkan lebih lanjut dalam siklus pembelajaran berikutnya.

Keempat tahapan ini saling berhubungan dan membentuk siklus penciptaan pengetahuan dalam organisasi. Sosialisasi menghasilkan pengetahuan *tacit* yang dapat dieksternalisasi menjadi bentuk eksplisit. Selanjutnya, kombinasi memungkinkan pengetahuan eksplisit dikembangkan lebih lanjut, yang kemudian diinternalisasi kembali oleh individu untuk menjadi bagian dari keterampilan dan pemahaman karyawan. Siklus ini terus berlanjut, memastikan bahwa organisasi selalu belajar dan berkembang. Penelitian ini akan menggunakan teori Nonaka dalam Ramírez et al., (2011) sebagai acuan dalam manajemen pengetahuan. Penjelasan dari masing-masing indikator manajemen pengetahuan akan dijadikan item dalam pengukuran variabel tersebut.

2.3 Kreativitas Karyawan

Penelitian ini menggunakan variabel kreativitas karyawan sebagai variabel dependen. Definisi dan indikator dari kreativitas karyawan sebagai berikut:

2.3.1 Definisi Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan adalah tentang melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan lebih baik atau menghasilkan ide-ide yang berguna terkait dengan proses, layanan, metode, produk, atau solusi masalah untuk memberikan kontribusi terhadap lingkungan bisnis dan pengembangan (Ngo et al., 2020). Kreativitas mendorong individu untuk menemukan ide-ide baru dan memupuk semangat dalam pencarian pengetahuan yang baru (Anggraeni & Muzdalifah, 2023). Kreativitas merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru dan mengimplementasikannya dalam memecahkan masalah. Melalui kreativitas, individu dapat menghadirkan gagasan-gagasan inovatif yang dapat

diterapkan dalam mencari solusi atas berbagai masalah (Irawati & Nurfadilah, 2021) dan (Wardani & Dewi, 2021).

Anggapan berbagai organisasi bahwa kreativitas karyawan merupakan unsur yang sangat vital dalam mencapai keberhasilan (Shafi et al., 2020). Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai suatu bentuk tindakan kreatif yang tidak terbatas, mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam pekerjaan (Wijayanti dan Supartha, 2019). Ide atau konsep ini dirancang untuk meningkatkan produk, proses dan berfungsi sebagai landasan bagi kesuksesan organisasi (Jiang et al., 2019). Berdasarkan definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah ide atau gagasan yang dikeluarkan seseorang dari pikirannya untuk mengembangkan produk dan layanan demi kesuksesan usaha.

Penelitian terdahulu yang berjudul “*Mindfulness and Job Performance: Does Creativity Matter?*” oleh (Ngo et al., 2020), mengkaji peran penting kreativitas karyawan yang terlibat dalam proses kreatif akan cenderung menghasilkan ide-ide inovatif yang dapat membantu perusahaan. Karyawan kreatif memiliki pendekatan yang lebih fleksibel terhadap masalah dan dapat memberikan solusi, yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Perusahaan penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, seperti mendorong keterlibatan karyawan dan memberikan kebebasan untuk bereksperimen dengan ide-ide baru.

2.3.2 Indikator Kreativitas Karyawan

Definisi kreativitas sebelumnya dapat disimpulkan sebagai kemampuan berpikir yang luas atau pemikiran yang memiliki beraneka macam alternatif jawaban terhadap suatu persoalan yang sama benarnya untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Ngo et al., (2020) indikator dari kreativitas karyawan antara lain sebagai berikut:

1) Kelancaran Berpikir (*fluency of thinking*)

Kelancaran berpikir merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan gagasan yang bersumber dari hasil pemikiran seseorang dalam waktu yang cepat. Di mana kemampuan berpikir ini lebih menekankan pada kuantitas dan bukan kualitas.

2) Keluwesan Berpikir (*flexibility*)

Keluwesannya berpikir ini merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan sejumlah gagasan, jawaban atau pertanyaan yang bermacam-macam, dan melihat suatu persoalan dari berbagai sudut pandang, mencari cara lain atau jalan yang berbeda-beda, serta bisa memakai bermacam-macam model pendekatan atau cara berpikir. Seseorang yang memiliki sifat kreatif adalah orang yang cara berpikirnya luwes. Di mana orang tersebut akan dengan mudah menerima sesuatu hal yang baru.

3) Elaborasi (*elaboration*)

Elaborasi ini merupakan suatu kemampuan dalam mengembangkan ide dan menambahkan serta mengidentifikasi secara jeli suatu objek, ide atau kondisi sehingga menjadi lebih menarik.

4) Originalitas (*originality*)

Originalitas mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide atau pendapat unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan yang bersifat orisinal.

Indikator yang disampaikan di atas maka dapat dilihat bahwa orang yang bersifat kreatif adalah seseorang yang mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi, minat atau bakat, dan peka terhadap sesuatu, berani bertindak serta mengambil resiko, sifat imajinatif, menyukai hal yang menantang dan bersifat baru, sabar dalam mencari solusi suatu masalah dan menghargai orang lain. Serta mempunyai kemampuan menciptakan gagasan, keluwesan dan keahlian untuk mengembangkan ide-ide serta model pemikirannya bersifat orisinal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kreativitas Ngo et al., (2020) ini sebagai acuan dalam pengukuran variabel kreativitas karyawan. Penjelasan dari

masing-masing indikator kreativitas karyawan akan dijadikan item dalam pengukuran variabel tersebut. Selanjutnya akan memudahkan peneliti dalam mencari besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap variabel lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki beberapa referensi dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dan mendukung. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

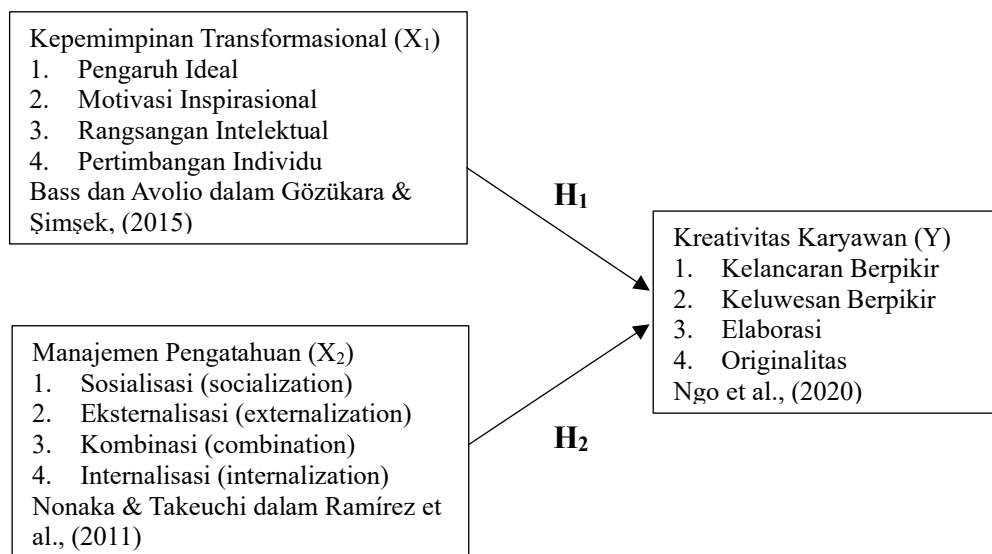
No.	Nama, Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Mohsin Shafi, Zoya, Zheng Lei, Xiaoting Song, Md Nazirul Islam Sarker, (2020)	<i>The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation</i>	Kepemimpinan Transformasional, Kreativitas Karyawan, dan Motivasi Intrinsik.	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional positif mempengaruhi kreativitas karyawan.
2.	İzlem Gözükaradaan Omer Faruk Şimşek, (2015)	<i>Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non-Profit University</i>	Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja, dan Otonomi Pekerjaan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan sepenuhnya memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja.
3.	Antonio Mihi Ramirez, Victor Jesus Gracia, Rodrigo Martin, (2011)	<i>Knowledge Creation, Organization Learning and Their Effects on Organizational Performance</i>	Penciptaan Pengetahuan, Pembelajaran Organisasi, dan Kinerja Organisasi.	Penelitian ini menemukan bahwa proses penciptaan pengetahuan melalui model SECI secara positif mempengaruhi pembelajaran organisasi dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
4.	Liem Viet Ngo, Nguyen Phong Nguyen, Jenny Lee ("Jiyeon"), Vasiliki	<i>Mindfulness and Job Performance: Does Creativity Matter?</i>	<i>Mindfulness</i> , Kreativitas Karyawan, dan Kinerja Kerja.	Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi keterlibatan dalam proses kreatif, semakin meningkat kreativitas karyawan, yang pada

No.	Nama, Tahun	Judul	Variabel	Hasil
	Andonopoulou, (2020)			akhirnya berdampak positif pada kinerja kerja.
5.	Sarah Talal Saleem dan Ahmad Adeel, (2019)	<i>Strategic Human Resource Management and Employee Creativity: The Role of Leadership Style and Knowledge Management Capacity</i>	Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Gaya Kepemimpinan, Kapasitas Manajemen Pengetahuan, dan Kreativitas Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis dan gaya kepemimpinan yang tepat berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, dengan kapasitas manajemen pengetahuan sebagai mediator.

Perbedaan yang mendasar terkait penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada subjek dan objek penelitian, serta lokasi penelitian. Pada penelitian terdahulu membahas variabel kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kreativitas karyawan secara terpisah, sedangkan pada penelitian ini variabel kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kreativitas karyawan dibahas dalam satu penelitian. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan di PT. Suri Tani Pemuka.

2.5 Kerangka Pemikiran

Tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori serta permasalahan yang telah diuraikan terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kreativitas karyawan memberikan landasan dalam penyusunan kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran terkait penelitian, maka dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Perumusan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kreativitas Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memberi inspirasi pada bawahannya untuk dapat mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, seorang pemimpin transformasional juga mampu membuat pengaruh yang sangat besar pada anggota organisasi. Seorang yang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional akan membuat bawahannya menjadi lebih kreatif. Anggota organisasi yang dapat memahami pentingnya kehadiran dan kontribusi mereka terhadap organisasi akan memiliki motivasi lebih untuk bekerja secara maksimal dan kreatif demi tercapainya tujuan organisasi (Bass dalam Malik & Azmat, 2019). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan lebih terlibat dalam proses pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi, serta bisa memberi motivasi intrinsik pada anggota organisasi yang nantinya bisa menciptakan tindakan kreatif dan inovatif yang lebih besar dan tentunya akan memudahkan tercapainya tujuan dari organisasi (Aarons & Sommerfeld, 2012). Seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional juga akan memberikan umpan balik kepada anggota organisasi yang tentunya sangat berguna, sehingga

membuat anggota organisasi untuk melakukan upaya lebih untuk mencapai dan menemukan solusi baru, dan meningkatkan motivasi intrinsik anggota organisasi dalam bertindak dan berpikir secara kreatif (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas sehingga pada penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kreativitas Karyawan

Manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kreativitas karyawan dalam sebuah organisasi. Melalui proses manajemen pengetahuan yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, berbagi pengetahuan, dan ide. Ketika karyawan memiliki akses yang mudah terhadap informasi dan pengetahuan yang relevan, mereka dapat menggunakan pengetahuan tersebut untuk menghasilkan ide-ide baru. Menurut Nonaka dan Takeuchi dalam (Darroch, 2003) manajemen pengetahuan yang baik dapat membantu organisasi dalam menciptakan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan secara kolektif, sehingga mendorong kreativitas di setiap level organisasi. Selain itu, Wang & Wang (2012) menyatakan bahwa praktik manajemen pengetahuan yang melibatkan berbagi pengetahuan secara aktif antar karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk berpikir secara kreatif dan menghasilkan solusi yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan organisasi. Manajemen pengetahuan yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap kreativitas karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas sehingga pada penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Sekaran Uma dan Roger Bougie (2016) adalah suatu rencana sistematis atau *blueprint* yang dirancang untuk melakukan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, yang dibuat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Perencanaan mencakup apa yang dilakukan peneliti, mulai dari pengembangan hipotesis dan implikasi operasionalnya hingga analisis akhir (Sekaran Uma dan Roger Bougie, 2016).

Kuantitatif menurut Sekaran Uma and Roger Bougie (2016) merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan biasanya didapatkan melalui pertanyaan yang sudah disusun. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel yang diambil dari populasi dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

3.2 Sumber Data

Analisis yang dilakukan memerlukan data sebagai dasar untuk merumuskan dan mendukung pertanyaan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada (Sekaran Uma dan Roger Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk memberikan jawaban dari pernyataan yang telah dirumuskan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian (Sekaran Uma and Roger Bougie, 2016). Adapun data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal, dan informasi dari internet.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sekaran Uma dan Roger Bougie (2016) adalah keseluruhan kelompok individu, peristiwa, atau hal menarik yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut definisi tersebut populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Suri Tani Pemuka Lampung.

Tabel 3. 1 Data Karyawan PT. Suri Tani Pemuka

Posisi Kerja	Jumlah Karyawan
Departemen Personalia, <i>General Affairs</i> , dan Administrasi (PGA)	21
Departemen <i>Purchasing</i>	27
Departemen <i>Plant</i>	68
Departemen <i>Finance & Accounting</i> (F&A)	34
Departemen <i>Sales</i>	28
Departemen <i>Quality Control</i> (QC)	32
Total	210

Sumber: Data HRD perusahaan, 2025

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sekaran Uma dan Roger Bougie (2016), sampel adalah bagian atau subkelompok dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *Non-probability sampling*, dengan menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Joseph F. Hair (2014) untuk mengukur minimal sampel dapat dihitung dengan (banyaknya indikator) x (5 sampai 10). Dalam penelitian ini untuk mengukur minimum dan maksimum sampel dapat dihitung dengan :

Minimum sampel = 5 x banyaknya item pertanyaan

Maksimum sampel = 10 x banyaknya item pertanyaan

Terhitung jumlah minimum sampel dari penelitian ini adalah $40 \times 5 = 200$ responden.

3.4 Teknik Pengukuran Data

Peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner dalam pengukuran data sehingga menghasilkan data kualitatif dan perlu diubah terlebih dahulu menjadi data yang bersifat kuantitatif. Untuk mengubahnya diperlukan skala likert, dimana jawaban yang diperoleh responden digolongkan ke dalam lima kategori dan diberi nilai skor pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 2 Skor Penilaian

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5 Instrumen Penelitian

Sekaran Uma dan Roger Bougie (2016) instrumen penelitian adalah alat atau perangkat yang telah dirancang secara sistematis untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel. Pada penelitian ini, akan terbagi menjadi tiga bagian. Bagian pertama berisi kepemimpinan transformasional yang mengadaptasi kuesioner dari Avolio & Bass (1995) yang terdapat empat indikator untuk mengukur kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirational, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Pada indikator pengaruh ideal contoh pernyataan “Pemimpin saya

mampu membangkitkan kebanggan dalam bekerja”. Indikator motivasi inspirational contoh pernyataan “Pemimpin saya mampu membangun optimisme karyawan”. Indikator rangsangan intelektual contoh pernyataan “Pemimpin saya dapat mengarahkan karyawan menjadi lebih kreatif”. Kemudian untuk pernyataan pada indikator pertimbangan individu “Pemimpin saya mampu bertindak sebagai pembimbing bagi karyawan”.

Bagian kedua berisi kuesioner manajemen pengetahuan yang mengadaptasi kuesioner dari Nonaka (1994). Terdapat 4 model pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yaitu sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan internalisasi. Pada sosialisasi contoh pertanyaan “Karyawan perusahaan dapat memahami cara berpikir sesama rekan kerja satu sama lain”. Eksternalisasi seperti “Perusahaan secara rutin mengadakan rapat untuk memberikan informasi terbaru kepada karyawan”. Kombinasi seperti “Perusahaan memiliki arsip berisi informasi penting yang dapat diakses dengan mudah oleh karyawan”, dan internalisasi seperti “Perusahaan sering bekerja sama dengan perusahaan lain untuk belajar hal baru”.

Bagian ketiga berisi kuesioner kreativitas karyawan yang mengadaptasi kuesioner dari Zhou dan George (2001). Pada penelitian ini terdapat 4 indikator kreativitas yang dimiliki karyawan dalam mengembangkan perusahaan, yaitu kelancaran berpikir, keluwesan berpikir, elaborasi, dan originalitas. Pada kelancaran berpikir contoh pernyataan “Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran”. Pernyataan pada keluwesan berpikir seperti “Saya menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan”. Kemudian elaborasi contoh pernyataan “Saya menjadi sumber ide kreatif yang baik”, dan pernyataan originalitas seperti “Saya tidak takut mengambil resiko”.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini memiliki variabel bebas (independent) yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2). Sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu kreativitas karyawan (Y).

Tabel 3. 3 Variabel Operasional Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat membangun kepercayaan karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memengaruhi karyawan dengan berbagai cara agar dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja sama serta berpartisipasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Saleem dan Adeel, 2019).	1. Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>) 2. Motivasi Inspirational (<i>Inspirational Motivation</i>) 3. Rangsangan Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>) 4. Pertimbangan Individu (<i>Individualized Consideration</i>) Bass dan Avolio dalam Gözükar & Şimşek (2015)	Likert
Manajemen Pengetahuan (X_2)	Manajemen pengetahuan sebagai proses sistematis untuk menangkap, menciptakan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dalam organisasi guna meningkatkan inovasi dan daya saing (Nonaka dan Takeuchi dalam Dalkir, 2011).	1. Sosialisasi (<i>socialization</i>) 2. Eksternalisasi (<i>externalization</i>) 3. Kombinasi (<i>combination</i>) 4. Internalisasi (<i>internalization</i>) Nonaka dan Takeuchi dalam Dalkir (2011)	Likert
Kreativitas Karyawan (Y)	Kreativitas karyawan adalah tentang melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan lebih baik atau menghasilkan ide-ide yang berguna untuk memberikan kontribusi terhadap lingkungan bisnis dan pengembangan (Ngo et al., 2020).	1. Kelancaran Berpikir (<i>Fluency of Thinking</i>) 2. Keluwesan Berpikir (<i>Flexibility</i>) 3. Elaborasi (<i>Elaboration</i>) 4. Originalitas (<i>Originality</i>) Ngo et al., (2020)	Likert

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar bisa mengukur nilai dari variabel, dan hasilnya konsisten jika digunakan berulang kali. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sekaran Uma dan Roger Bougie (2016) merupakan sebuah tes yang mengukur seberapa baik suatu instrumen atau alat pengumpul data terhadap konsep yang ingin diteliti. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Validitas suatu butir kuesioner dapat dianggap valid jika nilai KMO $> 0,5$.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas KMO-MSA

Variabel	Item Pernyataan	KMO <i>Measuring of Sampling Adequacy</i>	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (0,50=Valid)
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	X1.1	0,907	0,801	Valid
	X1.2		0,604	Valid
	X1.3		0,744	Valid
	X1.4		0,586	Valid
	X1.5		0,595	Valid
	X1.6		0,742	Valid
	X1.7		0,554	Valid
	X1.8		0,788	Valid
	X1.9		0,520	Valid
	X1.10		0,758	Valid
	X1.11		0,696	Valid
	X1.12		0,769	Valid
	X1.13		0,573	Valid
	X1.14		0,550	Valid
	X1.15		0,676	Valid

Variabel	Item Pernyataan	KMO <i>Measuring of Sampling Adequacy</i>	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (0,50=Valid)
	X1.16		0,634	Valid
Manajemen Pengetahuan (X ₂)	X2.1	0,850	0,811	Valid
	X2.2		0,785	Valid
	X2.3		0,835	Valid
	X2.4		0,927	Valid
	X2.5		0,732	Valid
	X2.6		0,574	Valid
	X2.7		0,686	Valid
	X2.8		0,750	Valid
	X2.9		0,823	Valid
	X2.10		0,711	Valid
	X2.11		0,589	Valid
Kreativitas Karyawan (Y)	Y.1	0.823	0,810	Valid
	Y.2		0,541	Valid
	Y.3		0,618	Valid
	Y.4		0,829	Valid
	Y.5		0,893	Valid
	Y.6		0,655	Valid
	Y.7		0,740	Valid
	Y.8		0,777	Valid
	Y.9		0,575	Valid
	Y.10		0,531	Valid
	Y.11		0,818	Valid
	Y.12		0,532	Valid
	Y.13		0,697	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2025

Tabel 3.3 menunjukan bahwa seluruh item pernyataan sudah dikatakan valid, dengan nilai KMO-MSA 0,907 variabel kepemimpinan transformasional, 0,850 variabel manajemen pengetahuan dan 0,823 variabel kreativitas karyawan, sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang mengindikasikan tingkat kepercayaan, keandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil pengukuran pernyataan tanpa adanya bias atau error dan memberikan jaminan bahwa alat pengumpulan data yang digunakan memberikan hasil yang konsisten dan seluruh item dalam instrumen pengumpulan data juga memberikan hasil yang konsisten (Sekaran Uma dan Roger Bougie, 2016). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *chronbach alpha* $> 0,6$.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan (0,50=Valid)
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	X1.1	0,911	0,909	Reliabel
	X1.2		0,903	Reliabel
	X1.3		0,905	Reliabel
	X1.4		0,906	Reliabel
	X1.5		0,907	Reliabel
	X1.6		0,904	Reliabel
	X1.7		0,903	Reliabel
	X1.8		0,908	Reliabel
	X1.9		0,906	Reliabel
	X1.10		0,908	Reliabel
	X1.11		0,908	Reliabel
	X1.12		0,907	Reliabel
	X1.13		0,903	Reliabel
	X1.14		0,902	Reliabel
	X1.15		0,907	Reliabel
	X1.16		0,905	Reliabel
Manajemen Pengetahuan (X ₂)	X2.1	0,853	0,845	Reliabel
	X2.2		0,842	Reliabel
	X2.3		0,839	Reliabel
	X2.4		0,849	Reliabel
	X2.5		0,846	Reliabel

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan (0,50=Valid)
	X2.6		0,840	Reliabel
	X2.7		0,828	Reliabel
	X2.8		0,842	Reliabel
	X2.9		0,841	Reliabel
	X2.10		0,840	Reliabel
	X2.11		0,837	Reliabel
Kreativitas Karyawan (Y)	Y.1	0,842	0,833	Reliabel
	Y.2		0,830	Reliabel
	Y.3		0,827	Reliabel
	Y.4		0,830	Reliabel
	Y.5		0,835	Reliabel
	Y.6		0,830	Reliabel
	Y.7		0,829	Reliabel
	Y.8		0,835	Reliabel
	Y.9		0,834	Reliabel
	Y.10		0,830	Reliabel
	Y.11		0,826	Reliabel
	Y.12		0,825	Reliabel
	Y.13		0,835	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah, 2025

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan sudah dikatakan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,91 variabel kepemimpinan transformasional, 0,853 variabel manajemen pengetahuan dan 0,842 variabel kreativitas karyawan.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan menggunakan SPSS dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov-Test*.

3.8 Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan dan menguji kebenaran dugaan sementara (hipotesis) berdasarkan data tersebut. Analisis data dan uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data menggambarkan bagaimana peneliti menganalisis data yang dikumpulkan dan dikumpulkan dalam suatu penelitian, termasuk penggunaan teknik tes (Sekaran Uma dan Roger Bougie, 2016). Pada penelitian menggunakan uji hipotesis regresi berganda, yang digunakan oleh peneliti ketika ingin memprediksi bagaimana keadaan suatu variabel terikat (kriteria) (meningkat) jika dua atau lebih variabel bebas dimanipulasi (diturunkan nilainya) sebagai prediktor yang digunakan. Dengan bentuk persamaan menurut (Sekaran Uma dan Roger Bougie, 2016):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kreativitas Karyawan

X₁ : Kepemimpinan Transformasional

X₂ : Manajemen Pengetahuan

a : Konstanta

$\beta_{1,2}$: Konstanta

e : error

3.8.2 Uji T

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria

pengujian uji t yaitu jika nilai signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Hair et al., 2014).

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis didukung.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kreativitas karyawan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung, maka disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan kedua yang diajukan yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula dorongan karyawan untuk berkreaitivitas.
2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan di dalam perusahaan, maka semakin meningkat kreativitas yang akan muncul dari karyawan.

5.2 Saran

Saran yang dapat dipertimbangkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Saran untuk pimpinan PT. Suri Tani Pemuka berdasarkan nilai terendah variabel kepemimpinan transformasional pada pernyataan pertimbangan individu nomor 15 “Pemimpin saya dapat menghargai keragaman karyawan dalam bekerja.” dapat memahami dan menghargai keragaman yang ada di

antara karyawan. Keberagaman latar belakang, budaya, gender, dan usia dapat dimanfaatkan sebagai potensi yang dapat mendorong lahirnya ide-ide kreatif karyawan. Dengan memahami dan menghargai perbedaan tersebut, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan produktif.

2. Saran untuk perusahaan berdasarkan nilai terendah variabel manajemen pengetahuan pada pernyataan kombinasi nomor 9 “Semua informasi yang diperlukan dapat ditemukan di dalam arsip perusahaan.” agar dapat memperbaiki sistem pengelolaan dokumen dan informasi yang lebih rapi dan mudah diakses oleh karyawan. Dapat dilakukan dengan membuat arsip digital atau sistem penyimpanan berbasis komputer yang bisa diakses seluruh karyawan. Hal ini akan mempermudah proses kerja dan membantu karyawan dalam belajar, sehingga pengambilan keputusan perusahaan bisa lebih cepat.
3. Saran bagi perusahaan berdasarkan nilai terendah variabel kreativitas karyawan pada pernyataan elaborasi nomor 11 “Saya menjadi sumber ide kreatif yang baik.” agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan solusi kreatif. Hal ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan, program pemecahan masalah di tiap departemen, serta pemberian ruang bagi individu untuk bereksperimen dan berinovasi tanpa takut akan kegagalan. Hal ini akan mendorong peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam menghasilkan ide-ide baru dalam menghadapi suatu permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarons, G. A., & Sommerfeld, D. H. (2012). Leadership, Innovation Climate, and Attitudes Toward Evidence-Based Practice During a Statewide Implementation. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*.
- Abid Malik, M., & Azmat, S. (2019). Leader and Leadership: Historical Development of The Terms and Critical Review of Literature. *Journalism by Communication and Management*.
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge Management, Decision-Making Style and Organizational Performance. *Journal of Innovation and Knowledge*.
- Afacan Fındıklı, M., Yozgat, U., & Rofcanin, Y. (2015). Examining Organizational Innovation and Knowledge Management Capacity The Central Role of Strategic Human Resources Practices (SHRPs). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Aprilia, S. D., & Sugiharti, T. (2024). Peran Manajemen Pengetahuan dan Teknologi Dalam Pengembangan Para Pemimpin di Era Digital.
- Ashari, R. P., M, S. B. P., F, M. A. A., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual Consideration Viewed at Multiple Levels Of Analysis: A Multi-Level Framework For Examining The Diffusion Of Transformational Leadership.
- Dalkir, K. (2011). Knowledge Management in Theory and Practice (Second Edition). *Massachusetts Institute of Technology*.
- Darroch, J. (2003). Developing A Measure Of Knowledge Management Behaviors and Practices. *In Journal of Knowledge Management*.
- Gözükara, İ., & Şimşek, O. F. (2015). Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a

- Turkish Private Non-Profit University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation. *Journal of Business Research*.
- Hadi, T., & Marpaung, A. B. (2023). Transformational Leadership & Knowledge Management Impact on Organization Performance: A Systematic Review. *APTISI Transactions on Technopreneurship*.
- Ismail, R., Salem, B., B, H. I., & C, F. M. (2023). Mediating Role Of Trust Between Transformational Leadership, Knowledge Management, and Employee Innovation Among The Employees Of Customs Department Dubai.
- Joseph F. Hair, G. T. M. H. C. M. R. M. S. (2014). A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *SAGE Publications, Inc*.
- Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2019). Leadership, creativity and innovation: A meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Ma, X., Jiang, W., Wang, L., & Xiong, J. (2020). A Curvilinear Relationship Between Transformational Leadership and Employee Creativity. *Management Decision*.
- Mahdinezhad, M., Suandi, T. Bin, Silong, A. D., & Omar, Z. B. (2013). Transformational, Transactional Leadership Styles and Job Performance Of Academic Leaders. *International Education Studies*.
- Mardizal, J., Handayani, E. S., Ghazali, A., Al Haddar, G., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Journal of Social Science Research*.
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Lee, J., & Andonopoulos, V. (2020). Mindfulness and job performance: Does creativity matter?. *Australasian Marketing Journal*.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory Of Organizational Knowledge Creation. *In Knowledge, Groupware and the Internet*.
- Nurhalim, A. D., Tinggi, S., & Wiyatamandala, I. E. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza di Kota Tangerang. *Jambura Economic Education Journal*.
- Nuzul Hakim, L., wailmi, K., & Sanusi, U. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kreativitas Karyawan sebagai peluang penelitian dimasa

datang: Analisis Variabel Mediasi dan Moderasi melalui Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*.

- Pratiwi, A. A. A. teni, Anggreni, P., & Dewi, N. P. Y. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Self-Efficacy Creativity Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Non Bank (Studi Kasus Pt Pegadaian Cp Kerobokan - Badung). *Nusantara Hasana*.
- Prawira Negara, A. B., Pradana, M., Silvianita, A., Rubiyanti, N., Madiawati, P. N., & Nabila, F. S. (2024). Optimizing transformational leadership and knowledge management as keys to innovation. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*.
- Puryana, P. P., & Andriana, W. (2022). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Prilaku Inovasi Karyawan (PT. Insansandang Internusa). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Ramírez, A. M., Morales, V. J. G., & Rojas, R. M. (2011). Knowledge creation, organizational learning and their effects on organizational performance. *Engineering Economics*.
- Ruswandi, W., Kusmawan, E., Lisnawati, E., Wiranta, D., Juliansyah, E., & Linggabwana PGRI Sukabumi, U. (2024). Peran Keterlibatan Kerja dan Kreativitas Terhadap Perilaku Inovatif Dalam Membangun Kinerja Koperasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*.
- Sahadi, Husni Taufiq, O., & Kusumah Wardani, A. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*.
- Saif, N., Amelia, Goh, G. G. G., Rubin, A., Shaheen, I., & Murtaza, M. (2024). Influence Of Transformational Leadership On Innovative Work Behavior and Task Performance Of Individuals: The Mediating Role Of Knowledge Sharing. *Heliyon*.
- Saleem, S. T., & Adeel, A. (2019). Strategic Human Resource Management and Employee Creativity : The Role Of Leadership Style and Knowledge Management Capacity. *Information and Knowledge Management*.
- Sekaran Uma and Roger Bougie. (2016). Research Methods for Business: A Skill Building Approach (7th ed.).
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The Effects Of Transformational Leadership On Employee Ccreativity: Moderating Role Of Intrinsic Motivation. *Asia Pacific Management Review*.

- Tiur, A., Sinaga, I., & Sibagariang, S. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*.
- Ulfiana Marini Eka, & Nurali. (2024). Peran Kreativitas Karyawan Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Yusro Jombang). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance. *Expert Systems with Applications*.
- Wibawa, I. M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan yang Dimoderasi Oleh Peran Motivasi Intrinsik.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *The Academy of Management Journal (Vol. 44, Issue 4)*.