



lebih mengarah pada suatu inovasi dan kegunaan dalam konteks yang ada (Amabile, 1985). Pemikiran divergen adalah proses yang menghasilkan banyak ide yang inovatif dan sekaligus menjadi aspek penting dari kreativitas anggota dalam organisasi (Williams, 2004). Maria (2009) mencatat, pemikiran divergen telah lama menjadi kunci kognitif terhadap kreativitas dan menjadi pertimbangan utama dalam penelitian kreativitas.

Pemikiran divergen adalah proses yang menghasilkan banyak ide yang inovatif. Pemikiran divergen menjadi aspek penting dari kreativitas karyawan dalam organisasi. Pemecahan masalah secara efektif dan kreatif membutuhkan ide dari solusi potensial yang beragam dan berbeda (Runco, 2003) dan pemikiran divergen membantu karyawan mengidentifikasi masalah-masalah menarik dan cara-cara kreatif untuk menerapkan solusinya (Dijksterhuis dan Meurs, 2006).

Runco (2003) menjelaskan bahwa mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi pemikiran divergen tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam memahami kreativitas karyawan. Pemecahan masalah secara efektif dan kreatif membutuhkan ide dari solusi potensial yang beragam dan berbeda. Selain itu, pemikiran divergen juga membantu karyawan mengidentifikasikan masalah-masalah menarik dan cara-cara kreatif untuk menerapkan solusinya (William, 2004).

Wikipedia Indonesia menyebutkan bahwa kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau konsep baru, atau hubungan baru antara gagasan dan konsep yang sudah ada. Masih dari Wikipedia Indonesia,

dilihat dari sudut pandang keilmuan, hasil dari pemikiran kreatif (kadang disebut pemikiran divergen) biasanya dianggap memiliki keaslian dan kepantasan.

Sebagai alternatif, konsepsi sehari-hari dari kreativitas adalah tindakan membuat sesuatu yang baru. Jadi, pemikiran divergen dan *creative performance* memang saling terkait.

Untuk mencapai *creative performance*, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kepribadian. Menurut Williams (2004) kepribadian itu mempunyai arti yang lebih dari pada hanya sekedar sifat menarik yang tersusun dari semua sifat yang dimilikinya. Sifat tersebut bermacam-macam. Seperti yang berkenaan dengan cara orang berbuat, menggambarkan sikap, berhubungan dengan minat, dan temperamen emosional.

Williams (2004) menjelaskan bahwa salah satu kepribadian yang terkait dengan kinerja kreatif adalah keterbukaan pada pengalaman dimana kepribadian ini merupakan salah satu dari *Big 5*. Dalam suatu organisasi pasti ada beberapa individu yang mempunyai sikap terbuka dalam segala hal. Individu yang terbuka tersebut cenderung lebih kreatif daripada anggota organisasi yang lain. Selain keterbukaan terhadap pengalaman, ciri kepribadian lain yang menjadi bagian dari lima model utama personalitas adalah ekstraversi, neurotisisme, daya terima, dan sifat kehati-hatian. Dari 5 model utama tersebut, keterbukaan terhadap pengalaman menjadi elemen penting untuk mencapai kinerja kreatif dalam organisasi. Selama 30 tahun, Csikszentmihalyi (1996) telah meneliti kehidupan orang-orang kreatif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sering terjadinya kesalahpahaman dalam menghadapi individu yang kreatif.

Karena pada dasarnya mereka memang memiliki kepribadian yang lebih kompleks dibanding orang lain. Jika kepribadian manusia biasa pada umumnya memiliki kecenderungan ke arah tertentu, maka kepribadian kreatif terdiri dari sifat-sifat berlawanan yang terus-menerus 'bertarung', tapi di sisi lain juga hidup berdampingan dalam suatu tubuh.

Menurut Amabile (1985) kreativitas merupakan suatu fungsi dari keahlian, kemampuan berpikir kreatif, dan motivasi yang dimiliki seseorang. Motivasi merupakan tekad dari bagian paling dalam dari setiap orang untuk memecahkan masalah lebih kreatif ketimbang insentif eksternal, seperti uang. Motivasi intrinsik paling dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan.

Amabile (1985) menjelaskan bahwa kreativitas, keahlian dan kemampuan kreativitas harus disertai dengan motivasi untuk menghasilkan perilaku yang sangat kreatif. Bahkan, banyak penelitian menunjukkan bahwa perilaku kreatif dipengaruhi oleh motivasi karyawan (Setiadi *et al*, 2007). Meskipun studi tentang kreativitas telah mengidentifikasi variabel kontekstual penting yang berkontribusi terhadap kinerja yang inovatif, psikologis mekanisme dimana faktor-faktor ini mempengaruhi *creative performance* belum secara sistematis diselidiki.

Setiadi *et al* (2007) menggambarkan motivasi sebagai keterlibatan proses yang terjadi ketika individu merasa tersudut dan mempertahankan tindakan tersebut yang diarahkan pada tujuan. Motivasi kerja juga didefinisikan sebagai tingkat motivasi diri yang diperlukan bagi karyawan untuk bekerja efektif dan efisien pada pekerjaan mereka dalam konteks kerja (Sung dan Choi, 2009).

Namun, masyarakat seringkali mengabaikan ide inovatif. Ini adalah beberapa hambatan munculnya sikap kreatif dan inovatif. Karena itu, Amabile (1985) mengatakan bahwa dalam upaya mengembangkan sikap kreatif perlu mengenali beberapa aral kreativitas. Ada berbagai jenis aral kreativitas (*creativity blocks*), yaitu hambatan bersifat internal dan eksternal. Hambatan yang bersifat internal, seperti: aral pola pikir, paradigma, keyakinan, ketakutan, motivasional dan kebiasaan. Sedangkan hambatan yang bersifat eksternal, seperti: hambatan sosial, organisasi dan kepemimpinan.

Sejumlah penelitian menunjukkan pemimpin dapat mempengaruhi *creative performance* bawahan mereka. Beberapa penelitian menunjukkan kepemimpinan suportif dan partisipatif yang kondusif untuk kreativitas (Gong *et al*, 2009). Pemimpin yang kritis mengevaluasi bawahannya dapat mengurangi kreativitas (Amabile *et al*, 2004), dan pemimpin yang meningkatkan bawahan mereka percaya diri dapat meningkatkan *creative performance* (Shalley dan Gilson, 2004). Kepemimpinan juga perlu menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam kinerja kreatif. Gong *et al* (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang selalu terbuka mendukung dan ikut serta bekerjasama dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Shalley and Gilson (2004) berpendapat bahwa pemimpin yang meningkatkan kepercayaan diri karyawan juga dapat meningkatkan *creative performance*.

Shin dan Zhou (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi

tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tersebut. Menurut Williams (2004) pemimpinlah yang akan menentukan kemana arah dan tujuan internal maupun eksternal dan menyelaraskan visi dan misi organisasi. Penelitian Williams (2004) menunjukkan bahwa beberapa tingkatan dari kesesuaian dan prediktabilitas biasanya diperlukan untuk hubungan antar perangkat organisasi. Organisasi adalah sistem terstruktur yang mempekerjakan beberapa divisi atau pembagian kerja. Disinilah seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan kinerja anggotanya cukup jelas dan hubungan antar divisi atau tanggung jawab kerjanya terstruktur dengan tepat.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian ini dengan mengkaji pemahaman terhadap *creative performance* dengan cara menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi *creative performance* dengan judul: **Analisis pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap *Creative Performance*.**

## 1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah:

- a. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap *creative performance*?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *creative performance*?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *creative performance*?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan**

Berdasarkan indentifikasi masalah maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *creative performance*.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *creative performance*.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *creative performance*.

#### **1.3.2 Manfaat**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

##### **1. Manfaat bagi peneliti**

- a. Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kepribadian, motivasi dan kepemimpinan terhadap *creative performance*.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh kepribadian, motivasi dan kepemimpinan terhadap *creative performance*. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

##### **2. Manfaat bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat bagaimana kondisi karyawan baik itu dari tingkat kepribadian, motivasi, kepemimpinan dan *creative performance*. Dengan

demikian perusahaan dapat melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja kreatif melalui kepribadian, motivasi dan kepemimpinan.

#### **1.4 Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah pembahasan selanjutnya, maka sistematika pembahasan dibagi sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

##### **BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai variabel penelitian, pengaruh antar variabel, dukungan teori dari penelitian-penelitian sebelumnya dan perumusan hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji kualitas data dan metode analisis data.

##### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai deskriptif objek penelitian, statistik deskriptif, uji *outlier*, uji kualitas data, uji normalitas data dan uji hipotesis serta pembahasan dari hasil penelitian.

##### **BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

Dalam bab ini akan berisi kesimpulan yang merupakan generalisasi



penelitian yang telah dilakukan yang diambil dari analisis pembahasan penelitian serta sumbangan pikiran yang dapat dijadikan masukan bagi penelitian yang akan datang, dan juga berisi keterbatasan dan rekomendasi.