

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini terdapat kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dari bab sebelumnya. Selanjutnya, terdapat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh dimensi *vision* pada *spiritual leadership* yang signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Perusahaan Mardani Sportindo namun tidak positif. Hal tersebut menunjukkan tingkat *vision* yang tinggi akan diikuti dengan penurunan pada kreativitas karyawan.
2. Ada pengaruh dimensi *hope/faith* pada *spiritual leadership* yang signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan pada Perusahaan Mardani Sportindo. Hal tersebut menunjukkan tingkat *hope/faith* yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan pada kreativitas karyawan.
3. Ada pengaruh dimensi *altruistic love* pada *spiritual leadership* yang signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan pada Perusahaan Mardani Sportindo. Hal tersebut menunjukkan tingkat *altruistic love* yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan pada kreativitas karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Perusahaan Mardani Sportindo merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang jasa percetakan jersey bola basket. Perusahaan Mardani Sportindo lebih percaya diri dalam memberikan layanan kepada seluruh pelanggan dengan kualitas layanan yang terbaik. Kecepatan, kualitas layanan, *respond time* cepat, kendali mutu dan bergaransi merupakan modal utama sebagai yang terdepan di bidang desain dan *advertising*. Visi misi yang diangkut oleh perusahaan adalah memberikan pelayanan total bagi para *client* dalam melakukan promosi produk sesuai kebutuhan, baik secara kualitas alternatif strategi dan biaya yang kompetitif. Dengan visi untuk menjadi biro percetakan *jersey* yang terbaik, serta misi mengedepankan inovasi serta kualitas pelayanan yang prima, sehingga menjadi salah satu alternatif bagi perusahaan yang akan menggunakan jasa perusahaan ini.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan peneliti, diketahui tingkat pengertian *vision* di Perusahaan Mardani Sportindo termasuk dalam kategori yang tinggi, namun dalam hasil uji t karyawan kurang memahami dan mengerti secara jelas visi misi yang diangkut oleh perusahaan dan belum mengerti apa yang diinginkan oleh perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Walaupun demikian karyawan merasa telah memberikan visi misi yang terbaik dalam diri mereka untuk Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa *vision* pada suatu Perusahaan terlalu samar-samar dan memicu kegagalan pemahaman pada anggota karyawan. Ketidakpahaman ini tentu akan memperlambat tercapainya visi. Dalam perusahaan Mardani Sportindo belum memiliki penyusunan rencana bisnis atau rencana tindakan yang nyata bagi seluruh

tim kerja. Seharusnya rencana bisnis berfungsi sebagai peta perjalanan (*roadmap*) bagi perusahaan untuk mengejar tujuan dan menetapkan strategi kerja. Artinya, peta perjalanan tidak mungkin tidak mengacu pada visi dan misi. Peta perjalanan perusahaan yang dibuat tanpa berdasarkan acuan visi dan misi sama saja dengan peta yang tidak dilengkapi petunjuk arah dan titik tujuan akhir. Penggunaanya tidak akan pernah sampai di tujuan. Untuk itu dalam hal perancangan, pelaksanaan Visi harus dilakukan sebaik-baiknya dan melalui berbagai pertimbangan yang matang.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan peneliti, diketahui tingkat *hope/faith* di Perusahaan Mardani Sportindo termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan visi organisasi dapat dicapai di masa depan dan pemimpin perusahaan memberikan landasan yang kuat dan juga keyakinan kepada karyawan mereka untuk mendukung mereka dalam mengejar visi dan misi. Perusahaan dapat semakin memberikan kepercayaan kepada setiap karyawan dalam mencapai visi misi organisasi. Perusahaan lebih memercayai anggota timnya serta memberikan kebebasan dan fleksibilitas kerja kepada yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan peneliti, diketahui tingkat *altruistic love* di Perusahaan Mardani Sportindo termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pemimpin Perusahaan telah memberikan *altruistic love* dengan kenyamanan dan apresiasi yang disediakan oleh pemimpin perusahaan. Pemimpin menunjukkan kepedulian tanpa adanya perbedaan antara satu karyawan dengan yang lain, tidak mementingkan diri sendiri, loyal serta baik hati. Pelayanan yang diberikan akan menunjukkan kecintaan pemimpin

terhadap anggota karyawannya, menjadikan anggota karyawan akan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dapat semakin menunjukkan kepedulian tanpa adanya perbedaan antara satu karyawan dengan yang lain, selain itu dapat mempertimbangkan peningkatan pemberian apresiasi (*rewards*) kepada karyawan secara finansial maupun non-finansial.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menghadapi beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian seperti :

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan di Perusahaan Mardani Sportindo sehingga hasil analisis dalam penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.
2. Pengisian kuesioner dilakukan secara daring melalui *google form*, sehingga tidak dapat melihat secara langsung pengisian kuesioner dan peneliti tidak dapat memastikan apakah pengisian telah sesuai dengan situasi yang dialami oleh karyawan.
3. Penyebaran kuesioner kurang efisien karena kuesioner tidak diperkenankan untuk disebar melalui grup sosial media karyawan Perusahaan Mardani Sportindo. Peneliti harus mengirimkan *personal message* kepada seluruh karyawan tetap di Perusahaan Mardani Sportindo sehingga membutuhkan waktu yang lumayan lama dalam penyebaran kuesioner.

5.4. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran:

1. Penelitian berikutnya sebaiknya dilakukan pada karyawan di Lembaga atau perusahaan lain, supaya penelitian menjadi lebih beragam dan mendapatkan populasi dan sampe yang lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya dapat dibagikan secara langsung sehingga peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat karena saat pengisian kuesioner peneliti ikut mendampingi karyawan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih efisien terutama dalam hal waktu. Penelitian dapat melakukan Kerjasama dengan pemilik perusahaan ataupun kepala bagian sehingga tidak perlu mengirimkan *personal message* kepada seluruh responden yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations.

Ali, M. & Asrori, M. (2017). Psikologi remaja perkembangan peserta didik. Jakarta: Bumi Aksara.

Engkus. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. Jurnal Governansi, 99-108.

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Jumari, E. F., Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

Hurlock, Elizabeth B. 1978. Perkembangan Anak: Jakarta: Erlangga.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly, 14(6), 693-727.

Fry, L.W. and Cohen, M.P. (2009), "Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures", Journal of Business Ethics, Vol. 84 No. 2, pp. 265-278.

Fry, L.W. and Slocum, J. (2008), "Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership", Organizational Dynamics, Vol. 37 No. 1, pp. 86-96.

Fry, L.W., Vitucci, S. and Cedillo, M. (2005), "Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline", The Leadership Quarterly, Vol. 16 No. 5, pp. 835-862.

Fry, L.W., Latham, J.R., Clinebell, S.K. and Krahne, K. (2017), "Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients", Journal of Management, Spirituality and Religion, Vol. 14 No. 1, pp. 22-47.

Fry, L.W. (2003), "Toward a theory of spiritual leadership", The Leadership Quarterly, Vol. 14 No. 6, pp. 693-727.

Fry, L.W. (2008), "Spiritual leadership: State-of-the art and future directions for theory, research, and practice", in Biberman, J. and Tischler, L. (Eds), *Spirituality in Business*, Palgrave Macmillan, New York, pp. 106-124.

Fry, Louis, Vitacci. Cedelio marie.2005. spiritual leadership and army transformation: theory, Measursures, and establishing a baseline. *Leadership Quartency Greewich* Vol 16.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Munandar, U. (2017). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pamilu, Anik. 2007. *Mengembangkan Kreativitas dan Kecerdasan Anak*. Jakarta: Buku Kita.

Sternberg, R.J. 1999. *Handbook of Creativity*. New York: Cambridge University Press.

Sudarma, M. (2016). *Mengembangkan keterampilan berpikir kreatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suparwi, S. (2020). *Pengantar psikologi kognitif*. Salatiga: LP2M IAIN Salatiga.

Tobroni. 2005. *The Spiritual Leadership*. Malang: UMM Press.

Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Perkenalkan saya Patrik Maretra W, Program Studi Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya mengadakan penelitian mengenai kepemimpinan spiritual terhadap kreativitas karyawan pada Perusahaan Mardani Sportindo. Besar harapan saya agar saudara/i berkenan mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh. Data yang digunakan hanya untuk kebutuhan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan saudara/i sekalian mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Nama/inisial :
Bagian :
Jenis kelamin :
Usia :
Masa kerja :
Tingkat pendidikan :



INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon untuk menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan memilih salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawabn dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju), SS (sangat setuju).

Bagian I : *Vision*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya memahami dan berkomitmen terhadap visi organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya memiliki kelompok kerja dengan visi yang dapat menunjukan sisi terbaik saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Visi organisasi saya dapat menginspirasi performa saya menjadi lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya yakin visi organisasi bertujuan untuk karyawan	STS	TS	N	S	SS
5.	Visi organisasi saya jelas dan menarik bagi saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II : *Hope/Faith*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya memiliki keyakinan terhadap organisasi saya dan saya bersedia melakukan apapun untuk memastikan bahwa organisasi tersebut mencapai misinya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya tekun dan mengerahkan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan organisasi karena saya yakin dengan upaya tersebut.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya selalu melakukan yang terbaik untuk pekerjaan karena saya memiliki keyakinan pada organisasi dan pemimpin.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya menetapkan tujuan yang menantang untuk pekerjaan, karena organisasi saya dan ingin kami berhasil.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya menunjukkan keyakinan pada organisasi dan misi organisasi untuk membantu keberhasilan bersama dengan mengerjakan semua yang saya bisa.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : *Altruistic Love*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Organisasi saya sangat peduli dengan karyawannya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Organisasi saya baik dan perhatian terhadap para pekerjanya, dan ketika mereka	STS	TS	N	S	SS

	menderita, ingin melakukan sesuatu tentang hal itu.					
3.	Organisasi saya dapat dipercaya dan loyal pada karyawan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Organisasi saya tidak memberikan hukuman pada karyawan yang melakukan kesalahan secara tidak sengaja.	STS	TS	N	S	SS
5.	Para pemimpin di organisasi saya jujur tanpa menunjukkan kesombongan/keangkuhan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian IV : Kreativitas Karyawan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya senang menemukan solusi untuk masalah yang kompleks.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya senang menghasilkan ide-ide baru.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya senang terlibat dalam pemikiran analitis.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya senang memperbaiki proses atau produk yang sudah ada.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN 2
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

(VALIDITAS X1)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	TotalX1
x1.1	Pearson Correlation	1	.736**	.824**	.783**	.800**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x1.2	Pearson Correlation	.736**	1	.752**	.594**	.736**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x1.3	Pearson Correlation	.824**	.752**	1	.807**	.824**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x1.4	Pearson Correlation	.783**	.594**	.807**	1	.595**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x1.5	Pearson Correlation	.800**	.736**	.824**	.595**	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44
TotalX1	Pearson Correlation	.884**	.818**	.897**	.810**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

(VALIDITAS X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	TotalX2
x2.1	Pearson Correlation	1	.717**	.652**	.647**	.692**	.873**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x2.2	Pearson Correlation	.717**	1	.589**	.477**	.521**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x2.3	Pearson Correlation	.652**	.589**	1	.657**	.718**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x2.4	Pearson Correlation	.647**	.477**	.657**	1	.529**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x2.5	Pearson Correlation	.692**	.521**	.718**	.529**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44
TotalX2	Pearson Correlation	.873**	.784**	.834**	.760**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

(VALIDITAS X3)

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	TotalX3
x3.1	Pearson Correlation	1	.726**	.628**	.654**	.716**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x3.2	Pearson Correlation	.726**	1	.531**	.525**	.585**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x3.3	Pearson Correlation	.628**	.531**	1	.592**	.786**	.824**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x3.4	Pearson Correlation	.654**	.525**	.592**	1	.522**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
x3.5	Pearson Correlation	.716**	.585**	.786**	.522**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44
TotalX3	Pearson Correlation	.879**	.794**	.824**	.767**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

(UJI VALIDITAS Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	TotalY
y1	Pearson Correlation	1	.777**	.782**	.892**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
y2	Pearson Correlation	.777**	1	.777**	.879**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
y3	Pearson Correlation	.782**	.777**	1	.777**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44
y4	Pearson Correlation	.892**	.879**	.777**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44
TotalY	Pearson Correlation	.931**	.923**	.901**	.955**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44	44

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

RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.935	5

RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.889	5

RELIABILITAS X3

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.893	5

RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.945	4

LAMPIRAN 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	59.1	59.1	59.1
	Perempuan	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	35	79.5	79.5	79.5
	26-35	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	21	47.7	47.7	47.7
	>1 Tahun	23	52.3	52.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	40.9	40.9	40.9
	S1	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics (*Vision*)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	44	3	5	3.50	.591
x1.2	44	3	5	3.45	.589
x1.3	44	3	5	3.48	.549
x1.4	44	3	5	3.48	.628
x1.5	44	3	5	3.50	.591
Valid N (listwise)	44				

Descriptive Statistics (*Hope/Faith*)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2.1	44	3	5	3.64	.650
x2.2	44	3	5	3.61	.689
x2.3	44	3	5	3.55	.589
x2.4	44	3	5	3.52	.628
x2.5	44	3	5	3.57	.625
Valid N (listwise)	44				

Descriptive Statistics (*Altruistic Love*)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x3.1	44	3	5	3.64	.650
x3.2	44	3	5	3.55	.627
x3.3	44	3	5	3.52	.590
x3.4	44	3	5	3.57	.661
x3.5	44	3	5	3.59	.622
Valid N (listwise)	44				

Descriptive Statistics (*Kreatifitas Karyawan*)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	44	4	5	4.70	.462
y2	44	4	5	4.75	.438

y3	44	4	5	4.70	.462
y4	44	4	5	4.75	.438
Valid N (listwise)	44				



LAMPIRAN 5 ANALISIS REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.303	1.393

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.036	3	14.012	7.223	.001 ^b
	Residual	77.601	40	1.940		
	Total	119.636	43			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.448	1.662		8.093	.000
	TotalX1	-.202	.097	-.333	-2.077	.044
	TotalX2	.261	.108	.425	2.419	.020
	TotalX3	.241	.103	.388	2.340	.024

a. Dependent Variable: TotalY