

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN BREAD LIN BAKERY

Thalia Ricky Carolin

Universitas Putra Bangsa Kebumen

Marynta Putri Pratama, S.E., M.Si.

Universitas Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kreativitas. Penelitian ini dilakukan karyawan Bread Lin Bakery, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 30 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Teknik analisa yang digunakan menggunakan bantuan program analisis *SPSS Versi 25 for Windows*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kreativitas. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas.

Kata Kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerjadankreativitas

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work discipline and work environment on creativity. This research was conducted by Bread Lin Bakery employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 30 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test and the coefficient of determination. The analysis technique used is the help of the SPSS analysis program Version 25 for Windows. The results obtained in this study indicate that leadership, work discipline and work environment have a simultaneous effect on creativity. The leadership variable has a significant effect on creativity, the work discipline variable has a significant effect on creativity, while the work environment variable has a significant effect on creativity.

Keyword : leadership, work discipline, work environment and creativity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia di dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau karyawan adalah aset organisasi yang penting untuk diperhatikan organisasi sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.

Bread Lin Bakery adalah salah satu toko yang menjual aneka roti dan kue di Kabupaten Kebumen yang didirikan sejak tahun 2016 oleh ibu Marlina Woro di Gombong. Sebelum ibu Marlina Woro mendirikan Bread Lin Bakery beliau sudah memiliki usaha cafe yaitu Milkbar, seiring berjalannya waktu ibu Marlina Woro mempunyai inovasi mengembangkan Milkbar dengan menambahkan usaha di bidang aneka kue dan jajanan pasar yang diberi

nama Bread Lin Bakery. Setelah berhasil mengembangkan Bread Lin Bakery di cafe Milkbar, kemudian ibu Marlina Woro membuka cabang di Gombong, Kebumen dan Kroya yaang bertempat di Gombong 2 di Jl. Nasional III, Kawo, Gombong, Kec. Gombong, Kabupaten Kebumen, lalu Bread Lin Bakery Kebumen di Jl. Ahmad Yani No.70, RW.1, Kebumen Kidul, Kebumen, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen dan Bread Lin Bakery Kroya di l. Yos Sudarso, Karangmangu, Kec. Kroya, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.

Indrasari (2017) kreativitas merupakan bagian yang penting, pokok serta tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Berfikir dan bersikap secara kreatif menjadikan seseorang mampu melihat berbagai kemungkinan dalam pemecahan masalah, serta menjadi kunci dalam peningkatan kualitas dan taraf hidup individu. Artinya ketika seorang karyawan mempunyai kreativitas yang tinggi maka karyawan tersebut bisa memberikan ide dalam menemukan hal baru atau mendapatkan solusi dalam memecahkan masalah.

Secara umum, kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyajikan perspektif baru, untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermakna. Kreativitas juga

dapat berarti karyawan menggunakan beragam keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam untuk menghasilkan ide-ide baru untuk pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan penyelesaian tugas dengan cara yang efisien (Cheung & Wong, 2011).

Menurut Daft (2006:313) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi, lebih lanjut menurut Rivai (2006:2) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Sedermayanti (2007:15) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin yang diterapkan pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja berasal dari kata inggris yaitu *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

a. Kreativitas

Menurut Carmeli et al. (2010) kreativitas karyawan didefinisikan sebagai produksi ide, produk, atau prosedur yang baru atau orisinal, dan memiliki potensi manfaat bagi sebuah organisasi. Guilford dalam Farmer et al (2003) dimana dalam penelitian ini terdapat empat indikator yaitu:

- 1) Karyawan ini mencoba ide atau metode baru terlebih dahulu.
- 2) Karyawan ini mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah.
- 3) Karyawan ini menghasilkan ide-ide terobosan terkait dengan bidang pekerjaan.
- 4) Karyawan ini merupakan teladan yang baik untuk kreativitas

b. Kepemimpinan

Hasibuan (2005:170) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan

bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2014:159) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2003) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin kerja dibatasi pada indikator menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011:94) yaitu

- 1) Taat terhadap aturan waktu,
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi,
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan,
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2011) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator variabel lingkungan kerja non fisik menurut Hamidah (2018:101) meliputi :

- 1) Tanggung Jawab kerja
- 2) Struktur kerja
- 3) Kelancaran komunikasi
- 4) Kerjasama antar kelompok

METODE

Objek dalam penelitian ini adalah , Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kreativitas adalah sebagai variabel terikat.

Pemilihan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian sampel yang digunakan untuk responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Kreativitas

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,852	0,361	Valid
Y.2	0,860	0,361	Valid
Y.3	0,852	0,361	Valid
Y.4	0,750	0,361	Valid

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,937	0,361	Valid
X1.2	0,961	0,361	Valid
X1.3	0,956	0,361	Valid
X1.4	0,963	0,361	Valid
X1.5	0,956	0,361	Valid

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,818	0,361	Valid
X2.2	0,875	0,361	Valid
X2.3	0,853	0,361	Valid
X2.4	0,903	0,361	Valid
X2.5	0,734	0,361	Valid
X2.6	0,755	0,361	Valid

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X3.1	0,868	X3.1	Valid
X3.2	0,954	X3.2	Valid
X3.3	0,927	X3.3	Valid
X3.4	0,948	X3.4	Valid

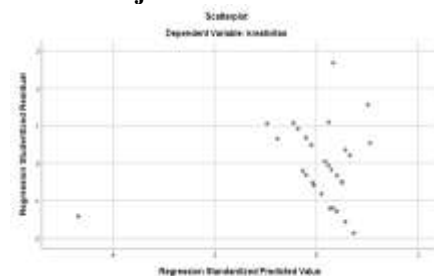
Tabel 5.
Uji Realibilitas

Item	r alpha	Syarat reliabel	Keterangan
Kreativitas (Y)	0,845	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,975	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,905	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,937	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Tabel 6.
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Kepemimpinan (X1)	0,843	1,186
Disiplin Kerja (X2)	0,756	1,322
Lingkungan Kerja (X3)	0,760	1,315

Gambar 1.
Hasil Uji Heterokedastisitas



Tabel 7.
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,01453794
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,058
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 8.
Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	0,907	1,402	
Kepemimpinan	0,150	0,058	0,281
Disiplin Kerja	0,285	0,065	0,502
Lingkungan Kerja	0,327	0,116	0,324

Tabel 9.
Uji T

	Model	T	Sig.
1	Constant	0,647	0,523
	Kepemimpinan	2,580	0,016
	Disiplin Kerja	4,361	0,000
	Lingkungan Kerja	2,827	0,009

Tabel 10.
Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,817	3	28,272	24,626	,000b
	Residual	29,849	26	1,148		
	Total	114,667	29			

Tabel 11.
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860a	0,740	0,710	1,07147

Pembahasan

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas.

Hasil uji t variabel beban kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,580 > t_{tabel}$ $2,052$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Bread Lin Bakery mempunyai kepala toko bisa membimbing setiap karyawannya. epemimpinan yang ada di Bread Lin Bakery yaitu dimana kepala toko Bread Lin Bakery itu mengedepankan rasa kepercayaan yang tinggi percaya terhadap karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik dan juga terus memberikan motivasi agar setiap karyawan bisa meningkatkan kreativitas dalam bekerja, setiap pagi selalu mengadakan *briffing* pagi yang dimana karyawan bisa memberikan ide-ide barunya dalam proses produksi. Selain itu juga kepala toko Bread Lin Bakery mempunyai jiwa kepemimpinan yang tinggi. Kepala toko sangat ramah dan baik kepada semua karyawan dan menerima semua masukan dari setiap karyawan. Selain itu juga setiap ada permasalahan kepala toko selalu membicarakan dengan baik dan melakukan evaluasi secara bersama dengan karyawan untuk mencari solusi terbaik. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka akan meningkatkan kreativitas karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan Wijayanti (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Pt. Aura Bali Craft) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja.

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas.

Hasil uji t variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $4,361 > t_{tabel}$ $2,052$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bread Lin Bakery mempunyai tingkat disiplin yang tinggi seperti bekerja sesuai dengan prosedur toko, datang selalu tepat waktu dan terkadang ada beberapa karyawan yang datang ditoko lebih awal untuk mempersiapkan terlebih dahulu pekerjaan yang akan dikerjakan. Semua karyawan juga memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja. Selain itu juga setiap karyawan tidak hanya mematuhi aturan yang ada saja tetapi juga mereka juga menerapkan rasa disiplin kerja yang tinggi seperti selalu menata peralatan pada tempatnya dan tidak menyalahgunakan peralatan atau bahan produksi milik Bread Lin Bakery. Kerapuhan dalam bekerja pada setiap karyawan juga sangat baik pada karyawan Bread Lin Bakery. Setelah selesai bekerja semua peralatan di tempatkan sesuai dengan tempatnya sehingga membuat dapur selalu bersih dan para karyawan ketika dapur bersih maka mereka bisa mengembangkan inovasi karena keadaan dapur yang nyaman. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Ruoh-Nan Yan dan Shun Yao Chang (2021) dengan judul Strategi *The Relationship Between Work Discipline, Workplace Spirituality And Creativity Among Employees In The Hospital Industry* dan peneltian yang dilakukan oleh Songllin Zhou dan Jianqiao Liao (2020) dengan judul *The Impact Of Work Discipline On Creativity Performance : The Mediating Role Of Self Efficacy* mendapatkan hasil bahwa kedisiplinan seorang karyawan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.

3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas

Hasil uji t variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,827 > t_{tabel}$ $2,052$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,008 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bread Lin Bakery mempunyai Hubungan antar bagian juga sangat baik, seperti karyawan yang berada dibagian dapur dan bagian toko mempunyai komunikasi dan hubungan yang baik, selain itu juga ketika ada bagian yang mempunyai tugas banyak maka bagian lain membantu untuk menyelesaikan pekerjaan agar cepat selesai. Suasana antar karyawan juga sangat hangat sehingga tidak ada perselisihan antar karyawan. Setiap harinya para karyawan selalu saling bercanda tetapi tetap dalam peraturan kerja yang ada. Sesama karyawan banyak membicarakan tentang inovasi baru untuk pembuatan roti yang akan di buat. Selain itu juga tidak ada karyawan yang saling iri dengan karyawan lain. Kerjasama antara karyawan dapur dengan karyawan dapur atau karyawan dapur dengan karyawan toko juga terjalin sangat baik sehingga tidak ada kendala dalam bekerja. Hasil tersebut sejalan hasil dengan

penelitian Stanley (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya dan penelitian yang dilakukan oleh Widhiastana (2017) Dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha, kedua mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan.

4. Hasil uji F hitung sebesar 24,626 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($24,626 > 2,92$). Konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kreativitas. Dari tiga faktor tersebut semuanya bisa secara bersama mempengaruhi kreativitas. Artinya kepala toko yang baik dan bisa menjadi pemimpin yang bijaksana, kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang tinggi dan hubungan antar karyawan yang baik maka akan meningkatkan kreativitas karyawan

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi kreativitas karyawan Bread Lin Bakery.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kreativitas karyawan Bread Lin Bakery.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kreativitas karyawan Bread Lin Bakery.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi kreativitas karyawan Bread Lin Bakery.

Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kreativitas. Apabila semakin baik kepemimpinan maka akan membuat karyawan mudah dalam mencari inspirasi untuk menemukan ide baru. Saran untuk kepala Bread Lin Bakery sebaiknya terus memberikan arahan atau

kepemimpinan yang baik dan bisa terus menjadi kepala yang menerima semua masukan karyawan. Kepala toko juga harus bisa memberi motivasi kepada setiap karyawannya agar bisa meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Selain itu juga untuk kepala toko Bread Lin harus bisa mempunyai komunikasi yang baik dengan para karyawannya.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kreativitas. Apabila seorang karyawan mempunyai jiwa disiplin kerja yang tinggi maka mereka mudah dalam menemukan hal baru atau ide baru untuk bisa di kembangkan. Sebaiknya Bread Lin Bakery memberikan terus memperhatikan semua kedisiplinan karyawannya. Setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu juga karyawan jangan sampai ada yang bekerja tetapi merugikan toko seperti mengambil bahan untuk di bawa pulang atau membawa roti yang sudah jadi. Semakin baik disiplin dalam bekerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kreativitasnya.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kreativitas. Apabila seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan yang ada maka akan membuat karyawan tersebut susah untuk menemukan ide baru, selain itu juga karyawan tidak bisa bekerja dengan efektif dan efisien. Sebaiknya Bread Line Bakery terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menjaga suasana yang baik, hubungan antar karyawan yang baik dan bisa menciptakan kerjasama antar karyawan dengan baik. Bread Line Bakery juga harus terus mempunyai struktur yang jelas agar tidak menjadikan perselisihan antar karyawan atau membuat karyawan bekerja semaunya sendiri.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kreativitas. Artinya ketika faktor tersebut meningkat maka kreativitas akan meningkat. Maka dari itu perusahaan harus bisa tidak memberikan tekanan yang tinggi terhadap karyawan, tidak memberikan peraturan kerja yang terlalu memberatkan karyawan serta bisa menciptakan suasana dan hubungan antar karyawan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi Iv*. Yogyakarta: Liberty.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN BREAD LIN BAKERY

- Carmeli, A., Reiter, P.R., & Ziv, E. 2010. Inclusive Leadership And Employee Involvement In Creative Tasks In The Workplace: The Mediating Role Of Psychological Safety. *Creativity Research Journal*, 22, 250– 260.
Diakses Dari https://Pdfs.Semanticscholar.Org/948f/602515f38a7380ba365d0f31d_d0b495575e0.Pdf
- Cheung, Chi Sum Wong. 2011. Transformational Leadership, Leader Support, And Employee Creativity. *Leadership & Organization Development Journal*. Doi 10.1108/01437731111169988.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Etikariena, Arum. 2020. Peran Gaya Kepemimpinan Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Organisasi Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Ecopsy, Volume 7 Nomor 1, April 2020*
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori Dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang : Undip.
- _____. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan Spss*. Yogyakarta : Gava Media.
- _____. 2017. *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamidah, N. 2018. Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal. *In Sereal Untuk Vol. 51, Issue 1*.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt.Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. Edisi Asli*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kartono Dan Kartini. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, T, N. 2021. Strategi Meningkatkan Kreativitas Karyawan Di Era Industry 4.0. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol 5, No 2*
- Munandar, Utami. 2014. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nadeak. 2020. The Effect Of Transformational Leadership Dimensions On Job Satisfaction And Organizational Commitment: Case Studies In Private University Lecturers. *Solid State Technology, 63(1s), 158-184*.
- Nazir, Moh. Ph. D. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN BREAD LIN BAKERY

- Priyatno, Duwi. 2014. *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Riansyah & Sya'roni. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan Media Cetak. *E-Journals.Unmul Psikoborneo, Vol 8, No 1, 2020: 69-76*.
- Rivai, Veithzal Dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : Pt. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, R. 2018. The Effectiveness Of Android-Based Learning Media With Appy Pie Toward Indonesian Economics Subject. *International Journal Of Engineering & Technology, 7(3.30) 287*. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.30.18263>
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sanjaya. 2015. *Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- _____. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Setiadi, Nugroho J. 2010. *Perilaku Konsumen. Cetakan 4. Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Setiyawan Dan Waridin. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi Rsup Dokter Kariadi. Semarang: *Jrbi. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*.
- Shalley, C.E., & Zhou, J. 2010. Organizational Creativity Research: A Historical Overview. In J. Zhou & C.E. Shalley (Eds.). *Handbook Of Organizational Creativity (Pp. 3-31)*. New York: Erlbaum.
- Slamet 2013. *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi Spss*. Ponorogo : Umpo Press. Stanley. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya. *Agora Vol. 10, No. 1*.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar Spss & Lisrel*. Cv. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN BREAD LIN BAKERY

- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Utami. 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta, Rineka Cipta. Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Penerbit Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanti. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Pt. Aura Bali Craft). *E-Journal Equilibrium Manajemen*.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi..