

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini persaingan bisnis sangatlah ketat. Seiring meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan teknologi yang semakin maju, serta bertambahnya jumlah perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan dituntut untuk lebih berkembang, agar perusahaan dapat terus meningkat dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan demikian, salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan adalah dengan adanya inovasi. Sebagai dasar agar terus tumbuh adanya inovasi, perusahaan juga dituntut untuk memiliki kreativitas, yang dalam hal ini sudah diakui dan sangat dibutuhkan dalam organisasi (Tierney dalam Liqun 2017).

Tidak hanya itu pula, untuk bisa bertahan dalam dunia bisnis yang memiliki persaingan global, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas (Wa ode et, al. 2019). Karena keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dapat diukur oleh seberapa besar laba yang diterima perusahaan, akan tetapi juga dapat diukur oleh seberapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaannya. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wa ode et,al. (2019) bahwa sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, terutama sebagai operasionalisasi perusahaan, karena faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung dan erat kaitannya dengan sumber daya manusianya.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, fenomena yang terjadi saat ini terdapat beberapa perusahaan yang mengalami penurunan kinerja. Salah satu faktor yang

penyebab terjadinya penurunan kinerja perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang menjadi penggerak segala aktivitas yang dalam sebuah perusahaan. Sehingga seorang pemimpin dituntut untuk melakukan suatu analisis dan pendekatan dengan berbagai upaya yang dapat membantu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh SDM yang ada pada perusahaan agar dapat sesuai dengan target kinerja yang ingin dicapai.

Ekawati et, al. (2015) memberikan pendapatnya mengenai beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan salah satunya adalah motivasi kerja. Donald dalam Wa ode et, al. (2019) juga berpendapat bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi sangatlah berperan penting sebagai pendorong sekaligus sumber kekuatan yang ada pada diri seorang individu untuk melakukan suatu hal, terutama dalam memotivasi kerja seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Dalam hal ini motivasi yang dimaksudkan yakni melalui sikap seorang pemimpin (ekstrinsik), keadaan tersebut bisa tercapai jika pemimpin dapat memahami dan mengetahui dengan jelas kemampuan dan kebutuhan karyawannya. Motivasi juga dapat timbul oleh sikap yang ada dalam diri atau tindakan dari karyawan itu sendiri (intrinsik). Dalam dunia kerja, perusahaan memerlukan keduanya guna membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gomes dalam Olivia (2015) berpendapat apabila motivasi yang diberikan kurang baik, maka hasil kinerja yang diberikan juga akan kurang maksimal. Dengan diberikannya motivasi yang baik, maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja mereka pula, dengan demikian perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut pendapat French dalam Wa ode et, al. (2019) bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, sangat dibutuhkan pola kepemimpinan yang tepat dan sesuai, serta motivasi kerja karyawan yang tinggi, sehingga diharapkan mampu berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa selain motivasi kerja, peran pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan pendapat tersebut Yammarino et, al. dalam Rakhmat (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Axel (2016) berpendapat bahwa “Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk memberikan pengaruh dalam suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan dapat menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan bawahannya, cara seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya akan menentukan sejauh mana mereka akan mencapai tujuan serta harapan pimpinannya. Maka dari itu seorang pemimpin penting dan perlu untuk memahami hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Selain menjalankan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin juga dapat mengkreasikan dirinya sendiri sebagai seorang individu yang kreatif. Perilaku kreatif yang ada dalam diri seorang pemimpin dapat diterapkan dalam kepemimpinannya di perusahaan. Seorang pemimpin yang kreatif dapat merangsang karyawannya dengan hal dan cara baru atau mendukung ide-ide baru serta membantu untuk mengimplementasikannya dalam perusahaan.

Menurut Amabile dalam Amirullah (2016) perilaku kreatif Individu seseorang memerlukan sifat-sifat kepribadian, kecerdasan pengetahuan, pemikiran spesifik serta motivasi intrinsik. Menurut Amabile dalam Ni Made (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen utama yang mendasari individu kreatif adalah keahlian, keterampilan berpikir kreatif dan juga motivasi tugas. Keahlian berpacu pada pengetahuan atau keahlian faktual yang dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pendidikan, persepsi individu, serta kemampuan kognitif. Keterampilan berpikir kreatif yakni mencakup gaya kerja, kemampuan menghasilkan ide kreatifnya. Motivasi tugas mencakup sikap dan persepsi individu mengenai motivasi kerjanya, dan motivasi intrinsik lebih penting untuk kreativitas dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Seorang pemimpin juga harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan berupa motivasi kerja.

Sehubungan dengan perilaku kreatif pemimpin, motivasi kerja dan juga kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Jawa Timur dapat dilihat dari hasil wawancara sementara dengan teller dan juga layanan anggota bahwa perilaku kreatif dari individu seorang pemimpin yakni direktur utama sangat terlihat dari cara-cara menyikapi permasalahan dan juga dari cara memberikan motivasi atau semangat kerja terhadap karyawan atau yang biasa disebut pengelola. Beberapa diantaranya yang cukup menarik yakni di setiap akhir bulan para karyawan diwajibkan untuk lembur guna menyelesaikan pekerjaannya. Namun sebelum lembur, pimpinan selalu mengadakan acara makan bersama terlebih dahulu sehingga hal tersebut dapat mengurangi rasa lelah para karyawan yang sudah bekerja satu hari penuh. Budaya kerja yang diterapkan di sana juga tidak hanya mementingkan duniawi saja, terlihat dari para karyawan yang diwajibkan untuk shalat dhuha dan berjamaah di kantor.

Dari hasil wawancara sementara pula diketahui, bahwa saat rapat quartal yang diadakan tiap semester (enam bulan) selalu diadakan evaluasi penilaian bagi masing-masing karyawan untuk menjawab beberapa pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja yang dilakukan selama enam bulan terakhir, tidak hanya mengenai kinerja saja namun beberapa pertanyaan juga membahas mengenai hubungan antar karyawan dalam ruang lingkup kerjanya. Hal yang demikian bertujuan untuk mengetahui apakah terjalin hubungan yang baik antar karyawan. Di setiap awal pekan pula diadakan diskusi *online* dengan mengundang pemateri yang cukup menarik dari beberapa kalangan ekonom serta beberapa pemateri-pemateri yang berbeda di setiap pertemuannya. Hal tersebut dilakukan guna memperkuat dan melatih *skill*, juga sebagai bentuk pecutan semangat bagi para karyawan.

Beberapa motivasi yang diterapkan juga dengan adanya jadwal penyampaian kalimat-kalimat motivasi salah satunya seperti “Di antara kekuatan ialah engkau tidak menunda pekerjaan hari ini hingga esok” sehingga dari kalimat motivasi tersebut sehingga diharapkan dapat mendorong semangat kerja dan juga memberikan motivasi agar selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal tersebut dilakukan secara bergilir oleh masing-masing karyawan yang bertugas dan dilakukan di setiap awal pekan. Tidak hanya bermanfaat untuk membangkitkan semangat kerja, namun juga dapat mengasah keterampilan komunikasi, serta melatih kepercayaan diri bagi karyawan. Pemberian motivasi juga berupa tantangan yakni dengan adanya target yang harus dicapai bagi setiap masing-masing jabatan, dan akan mendapatkan *reward* berupa bonus tambahan apabila targetnya terpenuhi. Tidak lupa pula memberikan tunjangan konsumsi (uang makan), komunikasi (uang kuota), penampilan (uang make up), keluarga, kesehatan,

serta tunjangan lembur yang masing-masing akan didapatkan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Pada acara Rapat Anggota Tahunan (RAT) juga memberikan *reward* kepada para karyawan dengan kinerja terbaik.

Dari wawancara sementara pula teller menyatakan bahwa ketika terdapat karyawan yang kinerjanya sudah kurang dan tidak mencapai target, sering tidak masuk kerja, serta seringkali lalai dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi berupa rotasi ataupun mutasi jabatan. Mutasi dan rotasi jabatan tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan dengan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, dan juga nantinya diharapkan akan timbul kesadaran dari diri karyawan untuk bekerja lebih baik dengan jabatannya yang baru. Namun ternyata meskipun sudah diberikan sanksi berupa rotasi dan mutasi jabatan, masih terdapat beberapa karyawan yang belum menunjukkan adanya perkembangan dan perubahan kearah yang lebih baik, sehingga diberikan sanksi yang berat yakni diberhentikan secara hormat maupun secara tidak hormat sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Dengan adanya motivasi-motivasi yang diterapkan tersebut maka diharapkan dapat membantu dalam mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Kinerja karyawan dinilai melalui level yang ditentukan melalui update level karyawan, terdapat tiga level yang terdiri dari level -1 yakni level rendah, level 1 menengah, dan level 2 adalah level tertinggi. Beberapa hal yang dinilai yakni meliputi tingkat kehadiran, kecepatan dan ketepatan dalam melakukan pekerjaan, produktifitas serta efektivitas kerjanya, penilaian level kerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah :

**Tabel 1.1 Penilaian Level Kinerja Karyawan
KSPPS BMT NU Jawa Timur**

Jabatan	Penilaian
Teller & Layanan	– Melakukan transaksi dengan cepat dan tepat dengan rata-rata > 400 transaksi – Rata-rata perbulan hanya terjadi selisih uang 1 kali – Selama 12 bulan absensi > 90% – Selama 12 Bulan terlambat > 30 menit < 36 kali – Selama 12 bulan pernah lembur > 18 kali – Selalu tersenyum dan angkat kedua tangan/ bersalaman kepada anggota/penabung – Selalu selalu berpakaian seragam rapi, bersepatu, menggunakan ID Card, menjaga kebersihan dan kerapian kantor – Mampu menjadi tenaga pendamping LASISMA > 3 kelompok per bulan – Mampu melakukan tugas lain selain dari tugas intinya – Tidak pernah mendapat surat peringatan atau teguran lisan
Bagian Keuangan dan Administrasi	– Melakukan transaksi jurnal dan administrasi dengan cepat dan tepat – Selama 12 bulan tidak pernah terjadi selisih uang – Pencapaian target laba rata-rata perbulan mencapai 10% – Selama 12 bulan absensi > 90% – Selama 12 Bulan terlambat > 30 menit < 25 kali – Selama 12 bulan pernah lembur > 40 kali – Scoring level teller & juru yang menjadi binaannya rata-rata per orang mencapai nilai > 75 – Mampu menjadi tenaga pendamping LASISMA > 4 kelompok per bulan – Selalu selalu berpakaian seragam rapi, bersepatu, menggunakan ID Card, menjaga kebersihan dan kerapian kantor – Mampu melakukan tugas lain selain dari tugas intinya – Tidak pernah mendapat surat peringatan atau teguran lisan
Bagian Pembiayaan & LASISMA	– Pencapaian target pembiayaan rata-rata perbulan mencapai > 18% – Melakukan penagihan dengan jumlah perolehan > 10% dari kolek III dan IV – Pencapaian target rekrutmen mitra rata-rata perbulan mencapai > 20% – Menguasai dan mampu membuat semua laporan pembiayaan dengan cepat dan tepat – Scoring level juru binaannya rata-rata per orang mencapai nilai > 75 – Mampu melakukan kunjungan, survei, dan atau bina usaha rata-rata perbulan > 60 kali

Jabatan	Penilaian
	– Selama 12 bulan absensi > 90% – Selama 12 Bulan terlambat > 30 menit < 25 kali – Selama 12 bulan pernah lembur > 40 kali – Mampu melakukan tugas lain selain dari tugas intinya – Selalu selalu berpakaian seragam rapi, bersepatu, menggunakan ID Card, menjaga kebersihan dan kerapian kantor – Tidak pernah mendapat surat peringatan atau teguran lisan
Bagian Tabungan	– Memiliki jemputan tabungan rutin harian > 100 orang dan atau > 3 juta rupiah – Pencapaian target tabungan rata-rata perbulan mencapai > 20% – Menguasai dan mampu membuat semua laporan tabungan dengan cepat dan tepat – Scoring level juru binaannya rata-rata per orang mencapai nilai > 75 – Merekrut anggota penabung baru dengan setoran awal > 2 jutarata-rata perbulan > 40 orang – Melakukan pemasaran rata-rata perbulan > 60 kali – Selama 12 bulan absensi > 90% – Selama 12 Bulan terlambat > 30 menit < 25 kali – Selama 12 bulan pernah lembur > 40 kali – Mampu menjadi tenaga pendamping LASISMA > 4 kelompok per bulan – Selalu selalu berpakaian seragam rapi, bersepatu, menggunakan ID Card, menjaga kebersihan dan kerapian kantor – Mampu melakukan tugas lain selain dari tugas intinya – Tidak pernah mendapat surat peringatan atau teguran lisan
Juru Tabungan	– Memiliki jemputan tabungan rutin harian > 250 orang dan atau > 4 juta rupiah – Telah merekrut anggota penabung baru rata-rata perbulan > 75 orang dan atau telah merekrut anggota penabung baru dengan setoran awal > 500 ribu rata-rata perbulan > 30 orang – Pernah melakukan penagihan dengan jumlah perolehan > 500 ribu diluar jam kerja – Mampu menjadi tenaga pendamping lasisma > 3 kelompok di luar jam kerja – Bisa mengoperasikan > 3 aplikasi dan memahami fungsi > 10 laporan tabungan – Selama 12 bulan absensi > 90% – Selama 12 bulan terlambat > 30 menit < 36 kali – Selama 12 bulan pernah lembur > 18 kali – Selalu selalu berpakaian seragam rapi, bersepatu, menggunakan

Jabatan	Penilaian
	ID Card, menjaga kebersihan dan kerapian kantor – Mampu melakukan tugas lain selain dari tugas intinya – Tidak pernah mendapat surat peringatan atau teguran lisan
Juru LASISMA & tagih	– Telah menjadi tenaga pendamping > 45 forsa dan atau > 400 anggota – Jumlah penagihan yang diperoleh dengan kelipatan 1 juta : nilai 10 – Telah merekrut anggota penabung baru selain tabah dengan storan awal 500 ribu – Bisa mengoperasikan > 3 aplikasi dan memahami fungsi > 10 laporan pembiayaan – Bisa mengoperasikan aplikasi LASISMA dan memahami > 50 fungsi laporan LASISMA – Selama 12 bulan absensi > 90% – Selama 12 bulan terlambat > 30 menit < 36 kali – Selama 12 bulan pernah lembur > 18 kali – Selalu selalu berpakaian seragam rapi, bersepatu, menggunakan ID Card, menjaga kebersihan dan kerapian kantor – Mampu melakukan tugas lain selain dari tugas intinya – Tidak pernah mendapat surat peringatan atau teguran lisan

Sumber : Divisi Personalia KSPPS BMT NU Jawa Timur (Diolah)

Update level ini dapat dilakukan oleh karyawan dengan lama kerja minimal enam bulan dan dilakukan dalam satu tahun. Namun untuk data pada penelitian ini dikumpulkan dari data sebanyak 516 karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 1.2 Data Jenis Jabatan Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur

Jabatan	Jumlah	Persentase
Teller	53	10%
Layanan	43	8%
Juru Tagih	60	12%
Juru Lasisma	69	13%
Juru Tabungan	91	19%
Bagian LASISMA	56	11%
Bagian Tabunga	52	10%
Bagian Pembiayaan	43	8%
Bagian Keuangan dan Administrasi	49	9%
TOTAL	516	100%

Sumber : Divisi personalia KSPPS BMT NU Jawa Timur (Diolah)

Dari data karyawan di atas, diambil 219 karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun yang sudah melakukan update level, dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 1.3 Data Jenis Jabatan Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur

Jabatan	Jumlah	Persentase
Teller	48	22%
Layanan	30	14%
Juru Tagih	13	6%
Juru Lasisma	23	11%
Juru Tabungan	35	16%
Bagian LASISMA	11	5%
Bagian Tabunga	18	8%
Bagian Keuangan dan Administrasi	22	10%
Bagian Pembiayaan	19	9%
TOTAL	219	100%

Sumber : Divisi personalia KSPPS BMT NU Jawa Timur (Diolah)

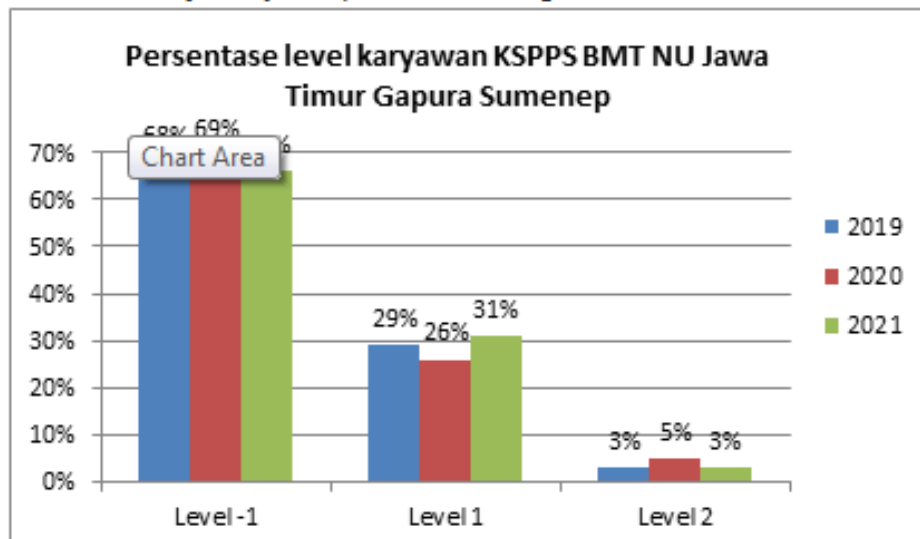
Dari 219 orang karyawan di atas, penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4 Data Kinerja berdasarkan level tahun 2019 – 2020
Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur**

No	Level	Tahun		
		2019	2020	2021
1	-1	149	151	145
2	1	63	58	68
3	2	7	10	6
Jumlah Karyawan		219	219	219

Sumber : Divisi personalia KSPPS BMT NU Jawa Timur (Diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 219 karyawan dengan masing-masing level jabatan yang berbeda dan setiap tahunnya mengalami perubahan. Lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik berikut :



Gambar 1.1 Grafik Data Persentase level karyawan BMT NU Jawa Timur

Sumber : Divisi personalia KSPPS BMT NU Jawa Timur (diolah)

Dari data pada grafik dan tabel tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa untuk level terendah yakni -1 pada tahun 2019 terdapat 149 karyawan dengan persentase 68%, di tahun 2020 bertambah menjadi 151 karyawan meningkat menjadi 69%, dan di tahun 2021 berkurang menjadi 145 karyawan dan mengalami penurunan menjadi 66%. Untuk level 1 di tahun 2019 terdapat 63 karyawan dengan persentase 29%, di tahun 2020 berkurang menjadi 58 karyawan sehingga menurun menjadi 26%, dan di tahun 2021 bertambah lagi menjadi 68 karyawan yakni mengalami peningkatan hingga menjadi 31%. Untuk level tertinggi yakni level 2 pada tahun 2019 terdapat 7 karyawan dengan persentase 3%, di tahun 2020 bertambah menjadi 10 karyawan yakni meningkat menjadi 5%, dan di tahun terakhir yakni 2021 berkurang menjadi 6 yakni mengalami penurunan menjadi 3%. Sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan jumlah karyawan berprestasi dengan diikuti oleh meningkatnya jumlah karyawan dengan kinerja yang kurang baik.

Ada beberapa kemungkinan yang dapat menyebabkan adanya perubahan kinerja karyawan, Salah satu yang menjadi faktor tersebut yakni motivasi kerja, baik motivasi yang timbul dari dalam maupun dari luar diri individu atau lingkungan kerjanya. Peran perilaku kreatif seorang pemimpin (direktur utama) diperlukan dalam memberikan motivasi demi meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Fakhrian et, al. (2015) keberhasilan pemimpin dalam menerapkan dan mengarahkan kepemimpinannya secara optimal, serta motivasi kerja yang diterapkan dengan baik, dengan demikian akan menghasilkan kinerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Namun di sini peneliti tertarik untuk meneliti perihal perilaku kreatif dari individu seorang pemimpin, karena dari latar belakang masalah yang dipaparkan, bahwa perilaku Individu dari seorang pemimpin terlihat menarik dari pemberian motivasi kerja dan kebiasaan sehari-hari yang diterapkan oleh direktur utama.

Dari penjabaran di atas diketahui bahwa masalah yang terjadi yakni meskipun perilaku kreatif pemimpin dan motivasi kerja telah diterapkan, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya menurun hingga terdapat karyawan yang diberikan sanksi berupa mutasi rotasi hingga diberhentikan. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dari perilaku kreatif individu seorang pemimpin di KSPPS BMT NU Jawa Timur Gapura terhadap kinerja karyawannya, dan juga apakah motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kreatif dari Individu seorang pemimpin sebagai variabel intervening atau perantara hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sehingga sesuai dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dari itu judul pada penelitian ini ialah **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening**

Studi pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang menjadi topik penelitian adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Kec. Gapura ?
2. Apakah perilaku kreatif pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Kec. Gapura ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kreatif pemimpin sebagai variabel intervening di KSPPS BMT NU Jawa Timur Kec. Gapura ?

1.3 Tujuan

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Kec. Gapura
2. Untuk mengetahui apakah perilaku kreatif pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Kec. Gapura
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kreatif pemimpin sebagai variabel intervening di KSPPS BMT NU Jawa Timur Kec. Gapura

1.4 Manfaat

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari adanya penelitian dijabarkan sebagai berikut :

1. Peneliti dapat memahami mengenai pengaruh motivasi kerja dan perilaku kreatif pemimpin serta kinerja karyawan yang nantinya dapat diterapkan secara nyata pula di dunia kerja yang akan datang.
2. Sebagai bahan informasi dan juga masukan bagi perusahaan terutama direktur utama selaku pimpinan tertinggi sehingga dapat memanfaatkan perilaku kreatifnya dalam meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur.
3. Peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan rujukan serta referensi bacaan.
4. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi manajemen terutama manajemen sumber daya manusia ataupun sebagai referensi dan pengetahuan. Juga dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan, Perilaku kreatif pemimpin dan motivasi kerja.