

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

Forum Pengembangan Kampoeng Batik Laweyan (FPKBL) adalah organisasi yang mengelola Kampoeng Batik Laweyan yang mulai pada tanggal 25 september 2004 lalu. Kampoeng Batik Laweyan adalah suatu daerah atau wilayah dengan masyarakat yang memiliki jenis usaha yang sama, berkelompok, dan turun temurun. Forum Pengembangan Kampoeng Batik Laweyan (FPKBL) ini dipimpin oleh Ir. Alpha Febela Priyatmono, MT yang dimana merupakan pendiri dari Batik Mahkota Laweyan yang ada disana dan juga seorang dosen di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Forum Pengembangan Kampoeng Batik Laweyan (FPKBL) memiliki visi yaitu menjadikan Laweyan sebagai kawasan pusat industri batik dan cagar budaya yang dikembangkan dengan konsep kepariwisataan melalui pembangunan yang ramah lingkungan. Misi dari Forum Pengembangan Kampoeng Batik Laweyan (FPKBL) ini sendiri adalah untuk mengembangkan kawasan Laweyan sebagai kawasan edukatif, daerah tujuan wisata kreatif di tingkat nasional dan internasional, pusat penelitian dan pengembangan industri batik, kawasan berbasis industri batik maupun non batik yang ramah lingkungan, serta memelihara situs-situs bersejarah, arsitektur khas Laweyan dan tradisi budaya lokal.

4.2 Profil Responden

Profil responden menunjukkan karakteristik atas demografi dari responden atau sampel, yang terbagi dari jenis kelamin, usia dan pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri atas responden pria sebesar 60% kemudian responden wanita sebesar 40%. Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa perajin batik di Solo didominasi oleh pria.

Tabel 4.1
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	60	60,0
Wanita	40	40,0
Total	100	100

Sumber: Lampiran

2. Usia

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden didominasi oleh kelompok umur 41-50 tahun (31%) kemudian diikuti oleh kelompok umur 31-40 tahun (29%). Hal ini menunjukkan bahwa perajin batik di Solo kebanyakan berasal dari kelompok umur 31-50 tahun.

Tabel 4.2
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21–30 tahun	21	21,0
31–40 tahun	29	29,0
41–50 tahun	31	31,0
> 50 tahun	19	19,0
Total	100	100

Sumber: Lampiran

3. Pendidikan

Tabel 4.3 menggambarkan bahwa status pendidikan yang dimiliki oleh responden perajin batik di Solo didominasi oleh pendidikan tingkat SMA sebesar 57%.

Tabel 4.3
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	5	5,0
SMP	21	21,0
SMA	57	57,0
Perguruan Tinggi	17	17,0
Total	100	100

Sumber: Lampiran

4.3 Analisa Deskriptif

Dalam bagian analisa deskriptif ini akan dijelaskan secara deskriptif jawaban dari setiap responden mengenai variabel *Transformational Leadership*, *Trustworthiness*, dan *Employee Creativity* berdasarkan pengumpulan data dan analisa

dari 100 kuesioner. Nilai keterangan rata-rata *mean* dari 1–1,8 dianggap sangat rendah, 1,8–2,6 dianggap rendah, 2,6–3,4 dianggap sedang, 3,4–4,2 dianggap tinggi, dan 4,2–5 dianggap sangat tinggi yang diolah dengan menggunakan *descriptive statistic*.

4.3.1 Analisa Deskriptif Variabel *Transformational Leadership*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa hasil frekuensi jawaban responden, diperoleh bahwa nilai rata-rata jawaban responden tertinggi untuk variabel *transformational leadership* sebesar 4,400 pada *item* pernyataan indikator *idealized influence* yaitu pemimpin bertindak dengan cara yang membangun rasa hormat kita sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin sudah bertindak sesuai dengan cara membangun rasa hormat dari para perajin batik yang ada di sana. Nilai *mean* yang didapat paling rendah yaitu sebesar 3,230 namun masih dalam kategori sedang yaitu pemimpin menghabiskan waktu mengajar dan melatih para perajin.

Tabel 4.4

Frekuensi Penilaian Responden Variabel *Transformational Leadership*

Item	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
(X ₁)	Pemimpin melampaui kepentingan mereka sendiri demi kebaikan kita	1	10	32	52	5	3,500	Tinggi
(X ₂)	Pemimpin bertindak dengan cara yang membangun rasa hormat kita	0	0	5	50	45	4,400	Sangat Tinggi
(X ₃)	Pemimpin menekankan pentingnya memiliki rasa misi bersama	0	2	5	69	24	4,150	Tinggi
(X ₄)	Pemimpin berbicara secara optimis tentang masa depan	0	0	12	39	49	4,370	Sangat Tinggi
(X ₅)	Pemimpin menyatakan keyakinan mereka bahwa kami akan mencapai tujuan kami	0	0	10	51	39	4,290	Sangat Tinggi
(X ₆)	Pemimpin menghabiskan waktu mengajar dan melatih kami	1	24	28	45	2	3,230	Sedang
(X ₇)	Pemimpin berbicara dengan antusias tentang apa yang harus dicapai	0	3	7	51	39	4,260	Sangat Tinggi

Tabel 4.4 (Sambungan)
Frekuensi Penilaian Responden Variabel *Transformational Leadership*

Item	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
(X ₈)	Pemimpin memeriksa kembali asumsi kritis untuk mempertanyakan apakah asumsi tersebut sesuai	0	1	22	65	12	3,880	Tinggi
(X ₉)	Pemimpin memperlakukan kita sebagai individu dan bukan hanya anggota unit	0	5	11	56	28	4,070	Tinggi
(X ₁₀)	Pemimpin menghabiskan waktu mengajar dan melatih kami	1	24	28	45	2	3,230	Sedang

Sumber: Lampiran

4.3.2 Analisa Deskriptif Variabel *Trustworthiness*

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hasil frekuensi jawaban responden, diperoleh bahwa nilai rata-rata jawaban responden tertinggi untuk variabel *trustworthiness* sebesar 4,490 pada *item* pernyataan indikator *Ability* yaitu pemimpin saya berkualifikasi baik sehingga dapat disimpulkan bahwa pemimpin mereka sudah mempunyai kualifikasi atau keahlian yang baik. Nilai *mean* terendah dengan nilai 3,690 namun masih tergolong tinggi yaitu pemimpin sangat memperhatikan kesejahteraan para perajin batik.

Tabel 4.5
Frekuensi Penilaian Responden Variabel *Trustworthiness*

Item	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
(Y ₁)	Pemimpin saya berhasil dalam hal-hal yang ia coba lakukan	0	2	23	68	7	3,800	Tinggi
(Y ₂)	Pemimpin saya memiliki banyak pengetahuan tentang pekerjaan yang harus dilakukan	0	1	15	46	38	4,210	Sangat Tinggi
(Y ₃)	Saya merasa sangat percaya diri dengan keterampilan pemimpin saya	0	1	12	36	51	4,370	Sangat Tinggi
(Y ₄)	Pemimpin saya memiliki kemampuan khusus yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja kami	0	0	7	54	39	4,320	Sangat Tinggi

Tabel 4.5 (Sambungan)
Frekuensi Penilaian Responden Variabel *Trustworthiness*

Item	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
(Y ₅)	Pemimpin saya berkualifikasi baik	0	1	4	40	55	4,490	Sangat Tinggi
(Y ₆)	Pemimpin saya sangat memperhatikan kesejahteraan saya	0	8	20	67	5	3,690	Tinggi
(Y ₇)	Pemimpin saya sangat memperhatikan apa yang penting bagi saya	0	1	13	68	18	4,030	Tinggi
(Y ₈)	Pemimpin saya akan berusaha membantu saya	0	1	12	74	13	3,990	Tinggi
(Y ₉)	Pemimpin saya memiliki rasa keadilan yang kuat	0	0	17	56	27	4,100	Tinggi
(Y ₁₀)	Pemimpin saya berpegang teguh pada kata-katanya	0	0	12	36	52	4,400	Sangat Tinggi
(Y ₁₁)	Pemimpin saya berusaha keras untuk bersikap adil dalam berurusan dengan orang lain	0	0	8	62	30	4,220	Sangat Tinggi
(Y ₁₂)	Saya suka nilai-nilai dari pemimpin saya	0	0	11	48	41	4,300	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran

4.3.3 Analisa Deskriptif Variabel *Employee Creativity*

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa hasil frekuensi jawaban responden, diperoleh bahwa nilai rata-rata jawaban responden tertinggi untuk variabel *employee creativity* sebesar 4,090 pada *item* pernyataan indikator keahlian yaitu saya tidak takut mengambil resiko sehingga dapat disimpulkan bahwa para perajin batik disana berani mengambil resiko yang ada dan sudah termasuk kreatif. Nilai *mean* terendah dengan nilai 3,500 namun masih tergolong tinggi.

Tabel 4.6
Frekuensi Penilaian Responden Variabel *Employee Creativity*

Item	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
(Z ₁)	Saya menyarankan cara-cara baru dalam melakukan tugas pekerjaan	1	5	5	75	14	3,960	Tinggi
(Z ₂)	Saya mencari teknologi, proses, teknik, dan cita-cita produk baru	0	13	14	63	10	3,700	Tinggi

Tabel 4.6 (Sambungan)
Frekuensi Penilaian Responden Variabel *Employee Creativity*

Item	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
(Z ₃)	Saya menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas	0	9	9	72	10	3,830	Tinggi
(Z ₄)	Saya memiliki sumber ide kreatif yang bagus	0	8	38	50	4	3,500	Tinggi
(Z ₅)	Saya tidak takut mengambil resiko	0	3	9	64	24	4,090	Tinggi
(Z ₆)	Saya mempromosikan dan memperjuangkan gagasan kepada orang lain	0	3	27	64	6	3,730	Tinggi
(Z ₇)	Saya menunjukkan kreativitas di tempat kerja ketika diberi kesempatan untuk melakukannya	0	4	14	76	6	3,840	Tinggi
(Z ₈)	Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru	0	2	19	76	3	3,800	Tinggi
(Z ₉)	Saya sering punya ide baru dan inovatif	1	6	33	56	4	3,560	Tinggi
(Z ₁₀)	Saya datang dengan solusi kreatif untuk pemecahan masalah	1	8	29	57	5	3,570	Tinggi
(Z ₁₁)	Saya sering punya pendekatan baru untuk masalah	0	5	8	76	11	3,930	Tinggi
(Z ₁₂)	Saya menyarankan cara-cara baru dalam melakukan tugas pekerjaan	1	5	5	75	14	3,960	Tinggi

Sumber: Lampiran

4.4 Uji Reliabilitas

4.4.1 *Indicator Reliability*

Langkah awal untuk memeriksa apakah indikator-indikator yang digunakan untuk mengolah data dapat dikatakan reliable adalah dengan melakukan uji reliabilitas. Tahap awal dengan menggunakan *indicator reliability*. *Indicator reliability* digunakan untuk menguji konsistensi indikator pada *outer model*. Nilai *indicator reliability* didapatkan dari hasil pangkat dua dari *outer loading* tiap-tiap in-

dikator yang digunakan. Nilai *indicator reliability* diatas 0,70 termasuk dalam kategori baik, 0,40 sampai 0,70 dianggap cukup, dan dibawah 0,40 dapat dikatakan tidak layak. Berikut merupakan nilai *outer loading* yang sudah diolah menjadi *indicator reliability*.

Tabel 4.7
Indicator Reliability

<i>Latent Variable</i>	<i>Indicator</i>	<i>Loadings</i>	<i>Indicator Reliability</i>	Kesimpulan
<i>Transformational Leadership</i>	X1.1	0,739	0,546	Cukup
	X1.2	0,735	0,540	Cukup
	X1.3	0,753	0,567	Cukup
	X1.4	0,854	0,729	Baik
	X1.5	0,825	0,680	Cukup
	X1.6	0,844	0,712	Baik
	X1.7	0,897	0,804	Baik
	X1.8	0,824	0,679	Cukup
	X1.9	0,775	0,600	Cukup
	X1.10	0,725	0,525	Cukup
<i>Trustworthiness</i>	Y1.1	0,729	0,531	Cukup
	Y1.2	0,734	0,539	Cukup
	Y1.3	0,870	0,757	Baik
	Y1.4	0,797	0,635	Cukup
	Y1.5	0,835	0,697	Cukup
	Y1.6	0,824	0,679	Cukup
	Y1.7	0,775	0,600	Cukup
	Y1.8	0,771	0,594	Cukup
	Y1.9	0,837	0,700	Cukup
	Y1.10	0,898	0,806	Baik
	Y1.11	0,784	0,615	Cukup
	Y1.12	0,859	0,738	Baik
<i>Employee Creativity</i>	Z1.1	0,793	0,629	Cukup
	Z1.2	0,839	0,703	Baik
	Z1.3	0,764	0,584	Cukup
	Z1.4	0,834	0,696	Cukup
	Z1.5	0,847	0,701	Baik
	Z1.6	0,842	0,717	Baik
	Z1.7	0,776	0,602	Cukup
	Z1.8	0,759	0,576	Cukup
	Z1.9	0,883	0,780	Baik
	Z1.10	0,888	0,788	Baik
	Z1.11	0,737	0,543	Cukup
	Z1.12	0,819	0,670	Cukup

Sumber: Lampiran

Pada variabel *Transformational Leadership* terdapat 3 indikator yang memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan 7 indikator dengan tingkat reliabilitas cukup. Kemudian pada variabel *Trustworthiness* terdapat 3 indikator yang memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan 9 indikator dengan tingkat reliabilitas cukup.

Selanjutnya, pada variabel *Employee Creativity* sebanyak 5 indikator memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan 7 indikator dengan tingkat reliabilitas cukup.

Dapat dilihat dari tabel 4.7 di atas, keseluruhan indikator yang ada memiliki reliabilitas yang layak digunakan, sehingga dapat dijadikan bahan untuk mengolah data selanjutnya.

4.4.2 *Internal Consistency Reliability*

Pada tahap kedua pengukuran reliabilitas, dilakukan pengukuran *internal consistency reliability* untuk mengukur seberapa konsisten indikator tiap-tiap variabel yang ada. *Composite Reliability* untuk mengukur *internal consistency reliability* sebagai pengganti *Cronbach's Alpha* pada penelitian modern. Nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7 agar sebuah variabel dapat dikatakan *reliable*.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Transformational Leadership</i>	0,946
<i>Trustworthiness</i>	0,958
<i>Employee Creativity</i>	0,960

Sumber: Lampiran

Pada Tabel 4.8, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel yang ada memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7. Hal ini menyimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki level *internal consistency reliability* yang tinggi.

4.5 Uji Validitas

4.5.1 *Convergent Validity*

Untuk memeriksa nilai *convergent validity*, diperlukan evaluasi *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel laten. Nilai AVE harus lebih besar dari angka 0,5 untuk dapat memastikan bahwa tiap variabel memiliki parameter *convergent validity* yang layak digunakan.

Tabel 4.9

Hasil Uji AVE

	AVE
<i>Transformational Leadership</i>	0,638
<i>Trust in Leader</i>	0,658
<i>Knowledge Sharing</i>	0,667

Sumber: Lampiran

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *convergent validity* yang layak. Dengan memastikan *convergent validity*, maka dapat dilanjutkan untuk pemeriksaan validitas tahap selanjutnya.

Tabel 4.10
Cross Loading Masing-Masing Indikator Dari Variabel

<i>Variable</i>	<i>Indicator</i>	<i>X</i>	<i>Y</i>	<i>Z</i>
<i>Transformational Leadership</i>	X1.1	0,739	0,658	0,122
	X1.2	0,735	0,671	0,201
	X1.3	0,753	0,555	0,297
	X1.4	0,854	0,664	0,229
	X1.5	0,825	0,641	0,152
	X1.6	0,844	0,652	0,207
	X1.7	0,897	0,700	0,286
	X1.8	0,824	0,649	0,222
	X1.9	0,775	0,694	0,209
	X1.10	0,725	0,608	0,174
<i>Trustworthiness</i>	Y1.1	0,683	0,729	0,238
	Y1.2	0,624	0,734	0,142
	Y1.3	0,702	0,870	0,197
	Y1.4	0,610	0,797	0,233
	Y1.5	0,645	0,835	0,186
	Y1.6	0,676	0,824	0,344
	Y1.7	0,621	0,775	0,346
	Y1.8	0,654	0,771	0,280
	Y1.9	0,670	0,837	0,262
	Y1.10	0,740	0,898	0,316
	Y1.11	0,595	0,784	0,348
	Y1.12	0,690	0,859	0,345
<i>Employee Creativity</i>	Z1.1	0,256	0,283	0,793
	Z1.2	0,187	0,327	0,839
	Z1.3	0,106	0,226	0,764
	Z1.4	0,214	0,237	0,834
	Z1.5	0,233	0,303	0,847
	Z1.6	0,156	0,215	0,842
	Z1.7	0,267	0,299	0,776
	Z1.8	0,270	0,271	0,759
	Z1.9	0,220	0,270	0,883
	Z1.10	0,259	0,306	0,888
	Z1.11	0,163	0,189	0,737
	Z1.12	0,209	0,297	0,819

Sumber: Lampiran

4.5.2 Discriminant Validity

Fornell dan Larcker (1981) menyarankan bahwa akar pangkat dua nilai AVE setiap *latent variabel* harus lebih besar dari nilai korelasi terhadap variabel lainnya untuk memastikan *discriminant validity*.

Tabel 4.11
Fornell-Larcker Criterion Analysis

Variabel	<i>Transformati onal Leadership</i>	<i>Trustworthiness</i>	<i>Employee Creativity</i>
<i>Transformational Leadership</i>	0,815		
<i>Trustworthiness</i>	0,799	0,811	
<i>Employee Creativity</i>	0,264	0,336	0,817

Sumber: Lampiran

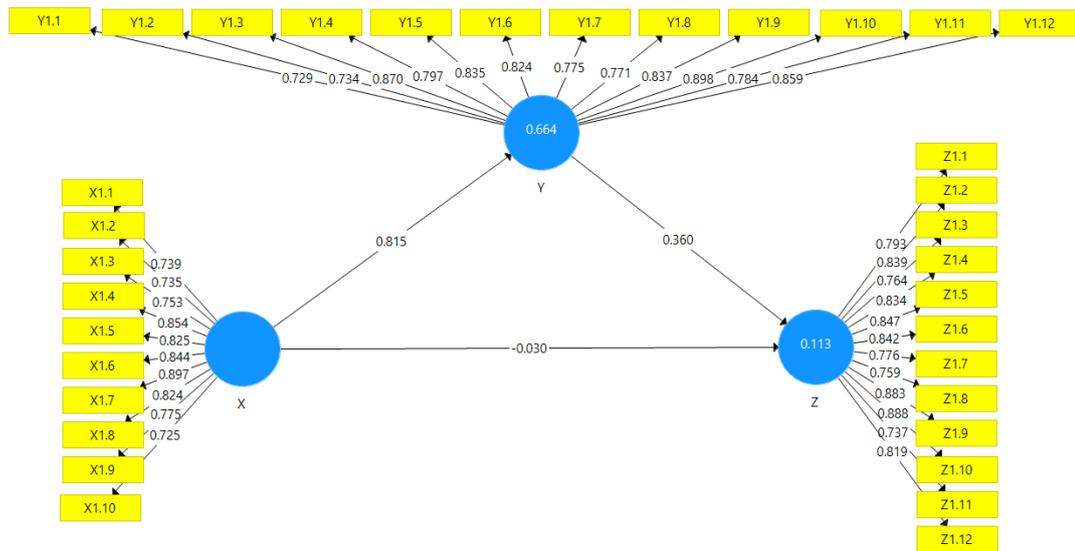
Angka yang bercetak tebal di Tabel 4.10 didapatkan dari hasil akar pangkat dua nilai AVE pada *latent variable*, kemudian hasilnya dibandingkan dengan angka pada setiap *latent variable* lain yang berhubungan. Melalui tabel ini dapat dijelaskan bahwa akar AVE *Transformational Leadership* (**0,815**) lebih besar dari korelasi *Transformational Leadership* dengan *Trustworthiness* (0,799), dan *Employee Creativity* (0,264). Sehingga variabel *Transformational Leadership* dapat dikatakan valid.

Akar AVE variabel *Trustworthiness* (**0,811**) juga lebih besar dari korelasi *Trustworthiness* dengan *Transformational Leadership* (0,799), dan *Employee Creativity* (0,336). Maka variabel *Trustworthiness* dapat dikatakan valid.

Kemudian, akar AVE variabel *Employee Creativity* (**0,817**) juga lebih besar dari korelasi *Employee Creativity* dengan *Transformational Leadership* (0,264), dan *Trustworthiness* (0,336). Dengan demikian, variabel *Employee Creativity* dapat dikatakan valid.

4.6 Evaluasi *Path coefficient*, *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Prediction Relevance* (Q^2)

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Didalam penelitian, nilai R^2 di atas 0,75 keatas dikategorikan substansial, 0,50 – 0,75 artinya sedang, dan 0,25 – 0,50 artinya lemah.



Gambar 4.1 *Path coefficient* dan *Coefficient of Determination*

Pada analisa *path coefficient* ini telah dibuktikan bahwa *Trustworthiness* merupakan variabel intervening di mana memperkuat hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Employee Creativity*. Dari gambar 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Trustworthiness* sebesar 0,815

Variabel intervening tersebut memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Creativity*. *Trustworthiness* memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,360 terhadap *Employee Creativity*. Semakin tinggi nilai *path coefficient* yang terdapat di hubungan variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh sebuah variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Sementara itu, nilai *coefficient of determination* (R^2) yang pada gambar ditunjukkan pada angka di dalam lingkaran variabel *Trustworthiness* dan *Employee Creativity* membuktikan bahwa variabel *Trustworthiness* dipengaruhi oleh *Transformational Leadership* dengan nilai varian sebesar 0,664. Artinya sebanyak 33,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Sedangkan variabel *Employee Creativity* dipengaruhi oleh variabel *Transformational Leadership* dan *Trustworthiness* dengan nilai varian 0,113. Maka dari itu diketahui bahwa di dalam penelitian ini, *Employee Creativity* dipengaruhi sebesar 11,3% di mana

88,7% terbentuknya *Employee Creativity* dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

Untuk mengetahui nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,664) (1 - 0,113)$$

$$Q^2 = 0,702$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0,702 (> 0). Hal ini berarti bahwa 70,2 persen dijelaskan oleh variabel *Transformational Leadership*, *Trustworthiness*, dan *Employee Creativity*. Sedangkan 29,8 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang diteliti. Dengan demikian, model dikatakan layak memiliki nilai prediktif relevan.

4.7 *T-statistics*, T-tabel dan Uji Hipotesis

Nilai *T-statistics* diperoleh dari prosedur *bootstrapping*, dimana nilai ini digunakan untuk menarik kesimpulan pada uji hipotesis. Nilai *T-statistics* dengan level signifikansi 5% menjelaskan bahwa *inner model* akan signifikan jika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, dan untuk tabel distribusi normal harus diatas 1,65 agar hipotesis dapat digunakan atau dikatakan layak.

Tabel 4.12
T-Statistics

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistics</i>
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Trustworthiness</i>	0,815	0,819	0,029	28,035
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Employee Creativity</i>	-0,030	-0,036	0,198	0,151
<i>Trustworthiness</i> → <i>Employee Creativity</i>	0,360	0,379	0,182	1,980

Sumber: Lampiran

Dengan melihat Tabel 4.11, dapat diartikan bahwa nilai *original sample* (O) adalah nilai *path coefficient* yang menunjukkan kekuatan pengaruh dari satu *latent variable* ke satu *latent variable* lainnya. Sedangkan nilai pada kolom *sample mean* (M) menunjukkan nilai tengah dari *path coefficient*. Sedangkan *standard deviation* (STDEV), menunjukkan nilai simpang pada sampel *mean*. Nilai *T statistics* untuk melihat nilai T hitung yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis, dimana *T statistics* yang memiliki nilai di atas 1,96 memiliki pengaruh.

Nilai T-tabel atau tabel distribusi normal variabel X terhadap Y dan Y terhadap Z dapat dikatakan layak digunakan, sedangkan variabel X terhadap Z tidak layak digunakan karena masih memiliki nilai dibawah 1,65.

Tabel 4.13
Kesimpulan Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	T-statistics
H ₁	Terdapat pengaruh dari <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Trustworthiness</i>	28,035
H ₂	Terdapat pengaruh dari <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	0,151
H ₃	Terdapat pengaruh dari <i>Trustworthiness</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	1,980

Sumber: Lampiran

1. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Trustworthiness* memiliki nilai *T-Statistics* 28,035, artinya terdapat pengaruh dari *Transformational Leadership* terhadap *Trustworthiness*
2. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Creativity* memiliki nilai *T-statistics* 0,151, artinya tidak terdapat pengaruh dari *Transformational Leadership* terhadap *Employee Creativity*
3. Pengaruh *Trustworthiness* terhadap *Employee Creativity* memiliki nilai *T-statistics* 1,980, artinya terdapat pengaruh dari *Trustworthiness* terhadap *Employee Creativity*

4.8 Pembahasan

4.8.1 *Transformational Leadership* terhadap *Trustworthiness*

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Trustworthiness* dengan hasil nilai uji *T-statistic* >1,96 yaitu sebesar 28,035.

Transformational Leadership sendiri memiliki nilai path positif terhadap *Trustworthiness* yaitu sebesar 0,815 di mana merupakan hubungan kuat dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan *Trustworthiness*.

Hal ini sesuai dengan hasil yang dinyatakan oleh Altunoğlu, Şahin, & Babacan (2018), bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Trustworthiness*.

4.8.2 Transformational Leadership terhadap Employee Creativity

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Transformational Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Creativity* dengan hasil nilai uji *T-statistic* <1,96 yaitu sebesar 0,151.

Transformational Leadership memiliki nilai path negatif terhadap *Employee Creativity* yaitu sebesar -0,030 di mana hal ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* tidak memiliki pengaruh dalam membentuk *Employee Creativity*.

Hal ini sesuai dengan hasil yang dinyatakan oleh (Lee et al., 2018; Wang & Rode, 2010) bahwa *Transformational Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Creativity*.

4.8.3 Trustworthiness terhadap Employee Creativity

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Trustworthiness* memiliki pengaruh terhadap *Employee Creativity* dengan hasil nilai uji *T-statistic* >1,96 yaitu sebesar 1,980.

Trustworthiness sendiri memiliki nilai path positif terhadap *Employee Creativity* yaitu sebesar 0,360 di mana merupakan hubungan kuat dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa *Trustworthiness* memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk *Employee Creativity*.

Hal ini sesuai dengan hasil yang dinyatakan oleh Ogbeibu, Senadjki, & Luen Peng (2018), bahwa *Trustworthiness* memiliki pengaruh terhadap *Employee Creativity*.

4.8.4 Trustworthiness sebagai Variabel Intervening

Trustworthiness berperan sebagai variabel *intervening* dalam *Transformational Leadership* terhadap *Employee Creativity* karena hasil perkalian dari *Transformational Leadership* terhadap *Trustworthiness* lebih besar dibandingkan dengan hasil perkalian dari *Transformational Leadership* terhadap *Employee Creativity*. Maka dari itu *Trustworthiness* berperan sebagai variabel *intervening* dalam *Transformational Leadership* terhadap *Employee Creativity*.