

# PENGARUH *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* TERHADAP IKLIM ORGANISASIONAL, KREATIVITAS, DAN INOVASI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA SBO TV

Emmillya Yosephine Sugianto dan Eddy Madiono Sutanto  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail: emmillya.yosephine@gmail.com; esutanto@petra.ac.id

**Abstrak**—Penelitian ini adalah penelitian kausal dilakukan untuk menguji pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap iklim organisasional, kreativitas, dan inovasi karyawan bagian produksi pada SBO TV dan data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, populasi berjumlah 48 orang karyawan bagian produksi SBO TV, dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menjawab rumusan masalah. Ditemukan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap iklim organisasional, *entrepreneurial leadership* berpengaruh negatif terhadap kreativitas, *entrepreneurial leadership* berpengaruh negatif terhadap inovasi, iklim organisasional berpengaruh positif terhadap kreativitas, iklim organisasional berpengaruh positif terhadap inovasi, dan kreativitas berpengaruh positif terhadap inovasi. Oleh karena itu para pemimpin harus mengembangkan *entrepreneurial leadership* dalam meningkatkan performa perusahaan dan memperhatikan karyawannya sehingga bisa memberikan motivasi serta menciptakan suatu iklim organisasional yang kondusif yang berdampak pada munculnya kreativitas dan inovasi dari para karyawan yang nantinya akan menguntungkan perusahaan.

**Kata Kunci**—*Entrepreneurial Leadership*, Iklim Organisasional, Kreativitas, dan Inovasi

## I. PENDAHULUAN

Dewasa ini sejalan dengan perkembangan era informasi global, arus informasi yang mengalir kepada masyarakat juga semakin mudah. Hal tersebut berpengaruh terhadap maraknya perkembangan dunia media massa di Indonesia. Negara Indonesia saat ini memiliki beberapa stasiun televisi nasional, antara lain SCTV, RCTI, TPI, TVRI, Trans TV, Global TV, Metro TV, Indosiar, tvOne, ANTV dan Trans7. Semuanya bersaing untuk menyajikan berbagai macam program acara dengan format yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan pemirsanya agar disukai dan ditonton oleh masyarakat. Program yang baik adalah program yang memiliki proses dan tahapan yang baik dalam memproduksi suatu tayangan, antara lain: pra produksi, produksi, dan pasca produksi yang hasil akhirnya program tersebut disiarkan ditelvisi.

Maraknya stasiun-stasiun TV swasta baru baik yang berskala nasional maupun lokal, menjadikan televisi sebagai media komunikasi massa yang diidolakan oleh masyarakat saat ini. Ada banyak hal yang dapat diperoleh penikmatnya dari keberadaan media ini, dari pemenuhan kebutuhan atas hiburan, pekerjaan, gaya hidup, bencana alam, sampai berita kehidupan pribadi selebritis pun ditawarkan oleh televisi.

Sebagian besar orang menghabiskan waktunya lebih banyak untuk menonton televisi jika dibandingkan dengan media lain setiap harinya. Hal ini dikarenakan televisi merupakan media yang menggabungkan antara visual, warna, suara dan gerakan, sehingga menjadikan televisi memiliki kekuatan yang lebih persuasif untuk mempengaruhi perilaku pemirsanya dari waktu ke waktu (*US Small Business Advertising*, 2006).

Semakin tinggi kebutuhan masyarakat akan informasi, maka tuntutan terhadap insan industri televisi untuk terus menggali inovasi dan kreativitasnya juga semakin tinggi. Program televisi sebagai ujung tombak pelaku industri pertelevisian memerlukan perilaku inovatif dan kreativitas yang tinggi agar siaran menjadi tidak monoton. Kepemimpinan yang berjiwa kewirausahaan atau *entrepreneurial leadership* diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam mengeluarkan inovasi dan kreativitas karyawan.

Kreativitas dan inovasi dengan definisi melibatkan penciptaan sesuatu yang baru menurut Barringer dan Irlandia (2006) merupakan pusat proses kewirausahaan. Kreativitas dan inovasi dianggap tidak terpisahkan dari kewirausahaan, yang pada gilirannya diwujudkan dalam tindakan memulai dan menjalankan suatu perusahaan (Baldacchino, 2009). Kreativitas tidak cukup hanya datang dengan ide-ide. Oleh karena itu, untuk dapat memotivasi karyawan dalam berinovasi dan kreativitas diperlukan adanya kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawannya.

Menurut Pattikumay (2008), mengatakan bahwa untuk membangun jiwa *entrepreneurial leadership* merupakan suatu tindakan perubahan yang mengarah kepada peningkatan kreativitas, inovasi, intuisi, dan kemampuan memimpin, motivasi, serta keberanian mengambil risiko dalam organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2006).

Gaya seorang pemimpin ini nantinya juga akan mempengaruhi iklim yang ada dalam organisasi. Menurut Cannon (2003) sebagaimana dikutip Holbeche (2005) menjelaskan bahwa ada tiga dampak yang dihasilkan oleh iklim organisasional yaitu dampak terhadap motivasi karyawan, pengembangan dan retensi karyawan, dan kinerja karyawan. Iklim organisasional memiliki pengaruh yang luas, karena juga berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, kemampuan organisasi berinovasi, kepuasan kerja, dan suasana apa saja yang dapat dinikmati oleh anggota organisasi.

SBO TV ini muncul untuk menjawab setiap tantangan dari industri media khususnya industri televisi. SBO TV singkatan

dari Suroboyo Televisi ini merupakan stasiun televisi swasta berskala lokal di Kota Surabaya, Jawa Timur, dan mulai mengudara pada 30 Mei 2007. SBO TV berdiri di bawah naungan PT Surabaya Media Televisi, yang mana stasiun televisi ini merupakan salah satu anak perusahaan yang dimiliki oleh Jawa Pos Grup.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan di SBO TV bagian produksi, diketahui bahwa bagian produksi merupakan ujung tombak sebuah industri pertelevisian. Keberhasilan suatu program televisi salah satunya terletak pada peran bagian produksi, banyak tahapan yang harus dijalankan pada bagian produksi. Pada tahap awal dalam memproduksi sebuah program televisi diawali dengan pra produksi, yaitu proses persiapan sebelum pengambilan gambar dimulai yang meliputi rapat produksi untuk membahas penentuan tema, konsep, lokasi dan persiapan *shooting* lainnya. Kemudian dilanjutkan dengan proses produksi, yaitu proses pengambilan gambar (*shooting*) hingga tahap akhir yaitu pasca produksi atau melakukan penyuntingan gambar.

SBO TV yang selalu berusaha memberikan tayangan yang terbaik bagi pemirsanya dengan tidak meninggalkan *heritage* serta *lifestyle* kota Sebagai stasiun televisi yang masih tergolong baru berkembang SBO TV juga perlu untuk mengembangkan *entrepreneurial leadership* dan iklim organisasional yang turut mendukung timbulnya kreativitas dan inovasi dari para karyawan. Oleh karena melihat hal-hal seperti yang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap iklim organisasional, kreativitas, dan inovasi karyawan bagian produksi pada SBO TV.

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Puspita Dewi Yulianto (2009) yang mana menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *entrepreneurial leadership* terhadap kreativitas. Sementara itu Deasy Amallia Rani (2007) menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan iklim organisasional dengan kreativitas. Maise Vania Thedja (2009) menemukan bahwa sistem kepemimpinan mempengaruhi inovasi.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal karena penelitian ini menganalisa pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain, yaitu *entrepreneurial leadership* terhadap iklim organisasional, kreativitas, dan inovasi.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada SBO TV yang berjumlah 48 karyawan meliputi karyawan dari kameramen hingga produser. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Indikator yang digunakan pada variabel *entrepreneurial leadership* (Winardi, 2008; Heller; Lumpkin dan Dess, 2001; dalam Yulianto, 2009), yaitu:

- a. Kemampuan memecahkan masalah (*Inovativness*)
- b. Keberanian mengambil risiko (*Risk Taking*)
- c. Kemampuan mempengaruhi karyawan (*Proactivness*)

d. Kemampuan bersaing (*Competitive Agresiveness*)

e. Kemandirian (*Autonomy*)

Indikator yang digunakan pada iklim organisasional (Greenberg and Baron; dalam Vivi dan Rorlen, 2007), yaitu:

- a. Kepercayaan antar individu
- b. Kebersamaan atau dukungan
- c. Kejujuran dalam bekerja
- d. Komunikasi antar individu
- e. Fleksibilitas/otonomi
- f. Tantangan dalam bekerja

Indikator yang digunakan pada kreativitas didasarkan pada definisi kreativitas (Suryana, 2001), yaitu:

- a. Banyaknya ide-ide baru yang muncul
- b. Kemampuan melihat peluang
- c. Kemauan mengembangkan diri
- d. Kemauan untuk bekerja keras

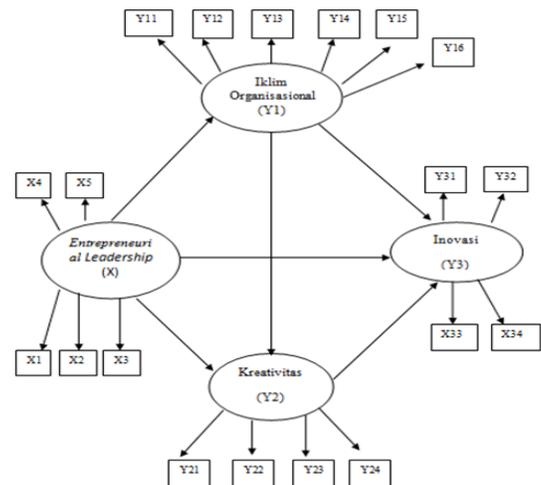
Inovasi karyawan SBO TV, didasarkan pada teori Schumpeter (dalam Som, Junainah, & Ismail, 2003), yaitu:

- a. Pengomersialan bahan dan komponen baru,
- b. pengenalan kepada proses baru,
- c. pembukaan kepada pasaran baru, dan
- d. pengenalan struktur organisasi yang baru

Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner, dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5, yang mana 1 untuk menyatakan sangat tidak setuju, dan 5 untuk menyatakan sangat setuju. Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji kesahihan dan uji keterandalan, analisis deskriptif dan analisis SEM dengan *software Smart PLS* versi 2.0 M3.

## Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan paparan di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Entrepreneurial leadership* berpengaruh terhadap iklim organisasional bagian produksi pada SBO TV.
- H2 : *Entrepreneurial leadership* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan bagian produksi pada SBO TV .

- H3 : *Entrepreneurial leadership* berpengaruh terhadap inovasi karyawan bagian produksi pada SBO TV.
- H4 : Iklim organisasional berpengaruh terhadap kreativitas karyawan bagian produksi pada SBO TV.
- H5 : Iklim organisasional berpengaruh terhadap inovasi karyawan bagian produksi pada SBO TV.
- H6 : Kreativitas karyawan berpengaruh terhadap inovasi karyawan bagian produksi pada SBO TV.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi pertama yang harus dilakukan terhadap model penelitian adalah dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dilihat atau dievaluasi dengan melihat nilai *loading factor* setiap indikator. Apabila setiap indi-kator memiliki nilai *loading* di atas 0,5 maka bisa dikatakan bahwa indikator tersebut valid. Adapun, nilai tersebut dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1.  
Hasil Uji Kesahihan dengan *Convergent Validity*

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
X1	0,644977	Sahih
X2	0,660223	Sahih
X3	0,869099	Sahih
X4	0,742594	Sahih
X5	0,794058	Sahih
Y11	0,728375	Sahih
Y12	0,631343	Sahih
Y13	0,782609	Sahih
Y14	0,847787	Sahih
Y15	0,627168	Sahih
Y22	0,554337	Sahih
Y23	0,663503	Sahih
Y24	0,706308	Sahih
Y31	0,811930	Sahih
Y32	0,728257	Sahih
Y33	0,697480	Sahih
Y34	0,773062	Sahih

Sumber : Hasil *PLS* dari pengolahan data primer

Selanjutnya dilakukan pemeriksaan terhadap *discriminant validity*. Hal ini dilakukan dengan memeriksa nilai *cross loading* indikator yang mana indikator yang menyusun sebuah kontrak harus mempunyai nilai korelasi lebih tinggi terhadap kontraknya daripada kontrak yang lainnya. Adapun, nilai tersebut dapat dilihat pada Tabel 2. Dapat dilihat bahwa semua indikator berkorelasi lebih tinggi dengan kontrak yang direfleksikan dibandingkan dengan kontrak lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik dan memenuhi syarat.

Tabel 2.  
Hasil Uji Kesahihan dengan *Discriminant Validity*

Cross Loading					Keterangan
	EL (X)	IO (Y1)	KK(Y2)	IK (Y3)	
X1	0,644977	0,308981	-0,066580	-0,198885	Sahih
X2	0,660223	0,328707	-0,417279	-0,303858	Sahih
X3	0,869099	0,545000	-0,392666	-0,292991	Sahih
X4	0,742594	0,444279	-0,010903	-0,022094	Sahih

X5	0,794058	0,523419	-0,079294	-0,076785	Sahih
Y11	0,416958	0,728375	0,027424	0,257777	Sahih
Y12	0,543601	0,631343	-0,006076	0,105994	Sahih
Y13	0,415248	0,782609	0,065911	0,155947	Sahih
Y14	0,418074	0,847787	-0,007796	0,235603	Sahih
Y15	0,256842	0,627168	0,037578	0,127501	Sahih
Y22	-0,227035	-0,083086	0,554337	0,259263	Sahih
Y23	-0,165760	0,086711	0,663503	0,505668	Sahih
Y24	-0,224142	0,008928	0,706308	0,447490	Sahih
Y31	-0,389005	-0,015599	0,652954	0,811930	Sahih
Y32	-0,059539	0,230491	0,375711	0,728257	Sahih
Y33	-0,118623	0,245278	0,398032	0,697480	Sahih
Y34	-0,164008	0,320465	0,492409	0,773062	Sahih

Sumber : Hasil *PLS* dari pengolahan data primer

Selanjutnya dilakukan pemeriksaan terhadap *composite reliability* menguji nilai keterandalan antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Nilai batas yang diterima untuk tingkat keterandalan komposit adalah 0,70. Berikut adalah Tabel 3 hasil output *composite reliability* dari *PLS*:

Tabel 3.  
Hasil Uji Keterandalan dengan *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
<i>Entrepreneurial Leadership</i> (X)	0,861669
Iklim Organisasi (Y1)	0,847948
Kreativitas Karyawan (Y2)	0,678589
Inovasi Karyawan (Y3)	0,840020

Sumber : Hasil *PLS* dari pengolahan data primer

Tabel 3 menunjukkan *output* bahwa nilai *composite reliability* untuk variabel *entrepreneurial leadership* sebesar 0,861669, variabel iklim organisasional sebesar 0,847948, variabel kreativitas karyawan sebesar 0,678589, dan variabel inovasi karyawan sebesar 0,840020. Empat nilai tersebut hanya variabel kreativitas karyawan yang nilainya lebih kecil dari 0,70 sehingga model dalam penelitian ini belum memenuhi *composite reliability*.

Tabel 4.  
*R-Square*

Variabel	R Square
<i>Entrepreneurial Leadership</i> (X)	-
Iklim Organisasi (Y1)	0,343832
Kreativitas Karyawan (Y2)	0,161629
Inovasi Karyawan (Y3)	0,548979

Sumber : Hasil *PLS* dari pengolahan data primer

Langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi model struktural. *PLS* tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter sehingga teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Uji *Goodness of Fit* model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat  $R^2$  untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Hasil output dari *PLS* dengan

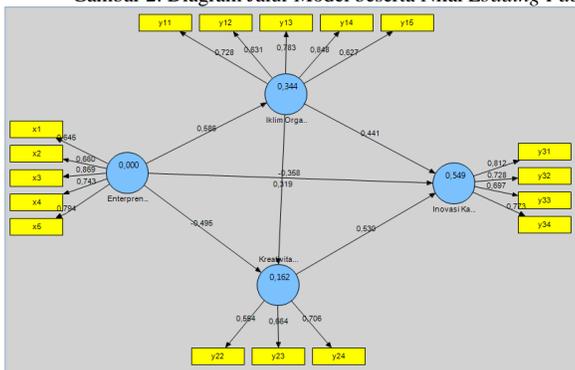
nilai *R-square* semuanya lebih besar dari 0 (nol) untuk variabel *dependen* seperti terlihat pada Tabel 4 di atas. Berikut adalah perhitungan Q-Square:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)(1 - R3^2) \quad (1)$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  sebesar 0,752 atau 75,2%, yang berarti bahwa variabilitas *entrepreneurial leadership* dapat dijelaskan oleh iklim organisasional, kreativitas karyawan, dan inovasi karyawan sebesar 75,2%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Program Smart PLS menghasilkan sebuah diagram jalur yang me-muat nilai  $\beta$ , yaitu nilai setiap parameter yang harus diestimasi. Nilai ini harus unik dan berbeda dari 0. Adapun diagram jalur yang dihasilkan seperti pada Gambar 2. Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa setiap nilai *loading factor* adalah unik dan berbeda dari 0. Dapat disimpulkan bahwa setiap parameter dapat diestimasi.

Gambar 2. Diagram Jalur Model beserta Nilai Loading Factor



Sumber : Hasil PLS dari pengolahan data primer

**Analisis Deskriptif Variabel Entrepreneurial Leadership**

Tabel 5 menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) untuk jawaban kuesioner masing-masing indikator variabel *entrepreneurial leadership*. Terdapat lima indikator yang menyusun variabel *entrepreneurial leadership*. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator “Kemampuan mempengaruhi karyawan (*Proactiveness*)” dengan nilai 4,22. Indikator ini menjadi nilai paling tinggi disebabkan pimpinan yaitu kepala bagian produksi tidak pernah mengambil keputusan yang merugikan timnya, sekaligus mampu memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

Pimpinan Tim Produksi juga dinyatakan memiliki “Kemampuan Bersaing” serta “Kemandirian” yang tinggi. Kemampuan bersaing tersebut dapat diketahui dari acara-acara yang menjadi ciri khas SBO TV yaitu musik dan *talkshow* interaktif yang semuanya dikhususkan pada anak muda merupakan acara yang paling banyak ditonton dibandingkan acara serupa yang ditayangkan oleh stasiun TV lain. Program-program tersebut merupakan inisiatif dari Pimpinan dimana Pimpinan juga bertanggung jawab penuh atas risiko dari setiap keputusan yang diambilnya. Selain itu pimpinan produksi juga selalu memiliki strategi produksi terbaru dalam setiap acara yang diproduksi.

Indikator *entrepreneurial leadership* yang dinilai mempunyai nilai paling rendah diantara indikator lainnya adalah “Keberanian Mengambil Risiko (*Risk Taking*)” dengan nilai 4,08. Indikator ini menjadi nilai paling rendah disebabkan karena visi SBO TV yang realistis dalam setiap pembuatan acara yaitu dengan membidik acara-acara yang tidak menjadi pangsa pasar stasiun televisi lain di Surabaya. Misalnya membuat acara yang berhubungan dengan kebudayaan dimana tema *culture* tersebut telah menjadi ciri khas JTV. Karena itulah divisi ini tidak pernah melakukan tindakan yang sifatnya dapat merusak proses produksi. Walaupun begitu berdasarkan pengukuranskala Likert, indikator “Keberanian Mengambil Risiko (*Risk Taking*)” tetap dikategorikan bernilai Tinggi.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif perhitungan total jawaban *entrepreneurial leadership* pada Tabel 5 yang didapati bahwa nilai rata-rata total dari pernyataan-pernyataan pada lima indikator *entrepreneurial leadership* didapati nilai sebesar 20,79. Berdasarkan pengukuran dengan skala Likert, kategori *entrepreneurial leadership* dengan nilai 20,79 termasuk dalam kategori *entrepreneurial leadership* yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan SBO TV terutama bagian produksi memiliki jiwa kepemimpinan dengan kemampuan *entrepreneurial* sebagaimana dinyatakan oleh Gupta dan MacMillan (2001) yang mengungkapkan bahwa *entrepreneurial leadership* atau kepemimpinan kewirausahaan adalah peran yang mana seorang pemimpin dalam unit bisnis, dengan kapasitas untuk menciptakan berbagai inovasi agar mampu bersaing dengan lingkungan yang tidak pasti melalui konsepsi dan realisasi set transaksi baru. Fakta ini perlu dipertahankan oleh pimpinan Tim Produksi SBO TV supaya bisa mempertahankan kinerja baiknya tersebut, sekaligus mencoba untuk lebih baik lagi pada acara yang akan diproduksi selanjutnya.

Tabel 5.

*Entrepreneurial Leadership* SBO TV

Indikator	Rata-rata
Kemampuan memecahkan masalah (Inovativeness)	4,14
Keberanian mengambil risiko (Risk Taking)	4,08
Kemampuan mempengaruhi karyawan (Proactiveness)	4,22
Kemampuan bersaing (Competitive Agresiveness)	4,17
Kemandirian (Autonomy)	4,17
Total	20,79

Sumber : Pengolahan data primer

**Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasional**

Tabel 6 menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) jawaban kuesioner untuk masing-masing indikator variabel iklim organisasional. Terdapat enam indikator yang menyusun variabel iklim organisasional, akan tetapi indikator keenam mengalami eliminasi karena indikator tersebut tidak sah. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator “Komunikasi antar individu” dan “Fleksibilitas/otonomi” dengan nilai 4,46. Indikator ini menjadi nilai paling tinggi disebabkan karena beberapa hal yaitu pekerjaan yang diberikan tidak mengganggu hubungan baik antar karyawan, semua karyawan selalu bersemangat

dalam menyelesaikan tugasnya, semangat bekerja karyawan yang dipengaruhi oleh semangat kerja kepala bagian, dan tidak adanya karyawan yang bersifat *introvert*.

Setiap karyawan di Tim Produksi dituntut untuk tidak saling bermusuhan karena tidak ada karyawan bagian produksi yang bisa menyelesaikan tugasnya seorang diri dimana permusuhan satu-sama lain hanya akan menghambat terselesaikannya pekerjaan. Karena itulah karyawan tim produksi harus memiliki "Kejujuran dalam Bekerja". Jujur jika memiliki masalah dengan karyawan lain sehingga permasalahan bisa dapat terpecahkan serta jujur jika mendapati kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat dibantu oleh karyawan lain.

Indikator "Kebersamaan atau dukungan" mendapatkan skor 4,27. Walaupun nilai tersebut merupakan yang paling rendah diantara indikator lainnya, nilai "Kebersamaan atau Dukungan" tetap termasuk kategori tinggi disebabkan karena setiap karyawan mendapatkan fasilitas kerja dan semua proses produksi selalu dikerjakan secara tim. Dengan adanya fasilitas kerja dan kerjasama tim menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan iklim organisasi dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif perhitungan total iklim organisasional pada Tabel 6 yang didapati bahwa nilai rata-rata total dari pernyataan-pernyataan pada enam indikator iklim organisasional didapati nilai sebesar 22,05. Berdasarkan kategori skala Likert, nilai rata-rata sebesar 22,05 termasuk dalam kategori iklim organisasional yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasional yang terbentuk dalam bagian produksi di SBO TV berjalan dengan baik sehingga mampu memupuk rasa kerjasama dan kebersamaan diantara para pegawai terutama bagian produksi.

Tabel 6.  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Iklim Organisasional

Indikator	Rata-rata
Kepercayaan antar individu	4,44
Kebersamaan atau dukungan	4,27
Kejujuran dalam bekerja	4,42
Komunikasi antar individu	4,46
Fleksibilitas/otonomi	4,45
Tantangan dalam bekerja	-
Total	22,05

Sumber : Pengolahan data primer

### Analisis Deskriptif Variabel Kreativitas

Tabel 7.  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kreativitas

Indikator	Rata-rata
Banyaknya ide-ide baru yang muncul	-
Kemampuan melihat peluang	4,35
Kemauan mengembangkan diri	4,27
Kemauan untuk bekerja keras	4,41
Total	13,04

Sumber : Pengolahan data primer

Tabel 7 menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) untuk masing-masing indikator variabel kreativitas karyawan. Terdapat

empat indikator yang menyusun variabel kreativitas karyawan, akan tetapi indikator pertama mengalami eliminasi karena indikator tersebut tidak sah. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator "Kemauan untuk bekerja keras" dengan nilai 4,41. Indikator ini menjadi nilai paling tinggi disebabkan karena konflik yang terjadi di bagian produksi merupakan konflik-konflik ringan, misalnya hanya perbedaan pendapat diantara karyawan. Setiap karyawan selalu bekerja secara efisien dan dapat bekerja di bawah tekanan (*deadline*), sehingga mampu menghasilkan suatu kreativitas yang mampu memajukan perusahaan dengan ide atau gagasan yang ada tersebut. Meskipun demikian, semua karyawan bagian produksi mau menerima kritik dan saran atas semua hasil kerjanya, selain itu semua karyawan bagian produksi terlibat dalam proses produksi.

Indikator "Kemampuan melihat peluang" oleh setiap karyawan menghasilkan nilai 4,35. Maksud dari kemampuan melihat peluang disini adalah setiap karyawan dituntut untuk bisa mengemukakan pendapat atau ide mengenai produksi suatu acara dari hal-hal kecil yang ada disekitarnya. Misalnya ide untuk membuat properti yang digunakan untuk proses *shooting*.

"Kemauan mengembangkan diri" mendapatkan nilai 4,27. Indikator ini menjadi nilai paling rendah diantara indikator lainnya, karena produksi tidak akan berjalan di tangan orang-orang yang tidak kompeten sehingga setiap individu memiliki spesifikasi masing-masing. Namun tetap diperlukan pengembangan diri dari setiap karyawan supaya potensi yang dimiliki bisa terus berkembang.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif perhitungan total kreativitas karyawan pada Tabel 7 yang didapati bahwa nilai rata-rata total dari pernyataan-pernyataan pada empat indikator kreativitas karyawan didapati nilai rata-rata sebesar 13,0. Berdasarkan penilaian skala Likert, nilai rata-rata sebesar 13,0 untuk variabel Kreativitas Karyawan termasuk dalam kategori kreativitas karyawan yang sedang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan Tim Produksi SBO TV memiliki kemampuan dan *skill* untuk menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi karyawan belum mengembangkan potensi lain yang dimilikinya sebagai bentuk pengembangan diri. Oleh karena itulah diperlukan kesadaran dari masing-masing individu karyawan untuk mempelajari hal-hal yang tidak menjadi spesifikasi masing-masing.

### Analisis Deskriptif Variabel Inovasi

Tabel 8.  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Inovasi

Indikator	Rata-rata
Pengomersialan bahan dan komponen baru	4,21
Pengenalan kepada proses baru	4,25
Pembukaan kepada pasaran baru	4
Pengenalan struktur organisasi yang baru	3,87
Total	16,33

Sumber : Pengolahan data primer

Tabel 8 menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) jawaban kuesioner untuk masing-masing indikator variabel inovasi

karyawan. Terdapat empat indikator yang menyusun variabel inovasi karyawan. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator “Pengenalan kepada proses baru” dengan nilai 4,25. Indikator ini menjadi nilai paling tinggi disebabkan karena semua karyawan bagian produksi mampu mengoperasikan *gadget* untuk memaksimalkan produksi suatu program. Hal ini didukung dengan hampir karyawan bagian produksi memiliki *smartphone*, sehingga dapat memunculkan suatu inovasi terbaru yang dapat dimanfaatkan dalam proses produksi. Hal tersebut juga berkaitan dengan indikator “Pembukaan pada Pasaran Baru” yang mana dapat dilakukan karena arus informasi yang mudah diterima melalui aplikasi-aplikasi jejaring sosial yang disediakan oleh *gadget* yang dimiliki karyawan. Karyawan juga juga mendapatkan kepercayaan penuh dalam mengimplementasikan ide yang baru ditemukan dan karyawan selalu bekerja keras untuk merealisasikan ide barunya tersebut, karena itulah “Pembukaan pasaran baru” memiliki nilai yang termasuk kategori tinggi.

Indikator inovasi karyawan yang mempunyai nilai paling rendah daripada indikator lainnya adalah “Pengenalan struktur organisasi yang baru” dengan nilai 3,87. Hal ini juga didukung dengan cepatnya informasi mengenai jadwal produksi yang diterima karyawan bagian produksi. Selain itu, struktur organisasi yang dimiliki tidak mengalami perubahan dalam jangka waktu yang singkat serta saat penelitian ini dilakukan struktur organisasi yang berlaku bukanlah struktur organisasi baru.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif perhitungan total inovasi karyawan pada Tabel 8 yang didapati bahwa nilai rata-rata total dari pernyataan-pernyataan pada empat indikator inovasi karyawan adalah 16,33. Berdasarkan penghitungan skala Likert, nilai rata-rata sebesar 16,33 termasuk dalam kategori inovasi karyawan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi karyawan bagian produksi di SBO TV tinggi, sehingga mampu memberikan suatu inovasi baru dalam menghasilkan suatu program yang saat ini sangat diminati atau yang dapat menarik pemirsa televisi sehingga dapat menjadi program terandalan. Berdasarkan jenis inovasi yang telah dilakukan oleh karyawan, tipe inovasi tim produksi SBO TV termasuk dalam regular innovation. Abernathy, Clark, dan Tidd (1993, dalam Stamm, 2008) menyebutkan bahwa *regular innovation* merupakan inovasi yang melibatkan perubahan yang membangun pada produksi yang sesuai dengan pasar dan pelanggan yang ada.

**Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban atas dugaan sementara yang ada dalam penelitian ini seperti yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam PLS digunakan dengan pengujian *inner model* yaitu membandingkan nilai T statistik dengan nilai t tabel pada tingkat alfa ( $\alpha$ ) 0,05. Jika nilai T statistik melebihi nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya jika nilai T statistik lebih kecil dari nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima.

Tabel 9.  
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	T Statistics	Nilai t Tabel ( $\alpha=0,05$ )	Keterangan
$H_1 : EL \rightarrow IO$	0,586371	7,651372	1,96	Tolak $H_0$
$H_2 : EL \rightarrow KK$	-0,495055	4,327506	1,96	Tolak $H_0$
$H_3 : EL \rightarrow IK$	-0,358225	3,146774	1,96	Tolak $H_0$
$H_4 : IO \rightarrow KK$	0,318846	2,439350	1,96	Tolak $H_0$
$H_5 : IO \rightarrow IK$	0,441085	5,233042	1,96	Tolak $H_0$
$H_6 : KK \rightarrow IK$	0,530121	7,447637	1,96	Tolak $H_0$

Sumber : Hasil PLS dari pengolahan data primer

Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, berarti bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap iklim organisasional bagian produksi pada SBO TV Surabaya dengan level signifikan  $\alpha$  0,05. Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa pengaruh antara *entrepreneurial leadership* terhadap iklim organisasional memiliki pengaruh positif sebesar 0,586371.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap iklim organisasional. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya *entrepreneurial leadership* yang baik akan berdampak pada iklim organisasi yang ada di dalamnya. Menurut Cannon (2003) sebagaimana dikutip Holbeche (2005) menjelaskan bahwa ada tiga dampak yang dihasilkan oleh iklim organisasional yaitu dampak terhadap motivasi karyawan, pengembangan dan retensi karyawan, dan kinerja karyawan. *Entrepreneurial leadership* yang baik dari pimpinan di bagian produksi di SBO TV Surabaya akan dapat memberikan motivasi kerja dan suasana kerja yang kondusif, sehingga akan berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas kerja yang maksimal dari para karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, berarti bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan bagian produksi pada SBO TV Surabaya dengan level signifikan  $\alpha$  0,05. Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa pengaruh antara *entrepreneurial leadership* terhadap kreativitas karyawan memiliki pengaruh negatif sebesar -0,495055.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh negatif terhadap kreativitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan atau penurunan *entrepreneurial leadership* dari pimpinan berdampak berlawanan arah dengan kreativitas karyawan yang ada di dalamnya. Artinya, jika *entrepreneurial leadership* yang ditunjukkan pimpinan yang *entrepreneur*, maka kreativitas karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya belum tentu juga bertambah meningkat, begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain, bahwa kreativitas karyawan terbentuk karena kemampuan yang dimiliki karyawan sendiri bukan karena dipengaruhi oleh kepemimpinan yang *entrepreneur*. Apabila masih kurang *entrepreneurial leadership* yang dimiliki oleh pimpinan bagian produksi di SBO TV Surabaya, karyawan masih punya kreativitas yang tinggi.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, berarti bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh terhadap inovasi karyawan bagian produksi pada SBO TV Surabaya dengan level signifikan  $\alpha$  (*alfa*) 0,05. Berdasarkan Tabel 9

dapat dilihat bahwa pengaruh antara *entrepreneurial leadership* terhadap inovasi karyawan memiliki pengaruh negatif sebesar -0,358225.

Ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan atau penurunan *entrepreneurial leadership* dari pimpinan berdampak berlawanan arah dengan inovasi karyawan yang ada di dalamnya. Jika *entrepreneurial leadership* yang ditunjukkan pimpinan yang semakin baik, maka inovasi karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya belum tentu juga bertambah meningkat, begitu juga sebaliknya. Hal ini bertolak belakang dengan yang diungkapkan oleh Gupta dan MacMillan (2001) yang menyatakan *entrepreneurial leadership* atau kepemimpinan kewirausahaan adalah peran yang mana seorang menempa pemimpin dalam unit bisnis, dengan kapasitas untuk menciptakan berbagai inovasi agar mampu bersaing dengan lingkungan yang tidak pasti melalui konsepsi dan realisasi set transaksi baru. Namun, fakta yang terjadi di SBO TV kurangnya kemampuan *entrepreneurial leadership* yang dimiliki oleh pimpinan bagian produksi di SBO TV Surabaya, tidak berdampak pada inovasi yang tinggi, yang dimiliki para karyawan.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, berarti bahwa iklim organisasional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan bagian produksi pada SBO TV Surabaya dengan level signifikan  $\alpha$  0,05. Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa pengaruh antara iklim organisasional terhadap kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 0,318846.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan atau penurunan iklim organisasional yang ada dalam perusahaan akan berdampak terhadap kreativitas karyawan. Artinya jika iklim organisasional yang ada di dalamnya kondusif dan mendukung karyawan, maka kreativitas karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya juga akan bertambah meningkat, begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung dengan pernyataan Tagiuri dan Litwin. R. (dalam Wirawan, 2007), menyatakan bahwa iklim organisasional merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya iklim organisasional yang baik di dalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi hasil kerja dari para karyawan yang bekerja di dalamnya menjadi lebih baik.

Hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima, berarti bahwa iklim organisasional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap inovasi karyawan bagian produksi pada SBO TV Surabaya dengan level signifikan  $\alpha$  0,05. Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa pengaruh antara iklim organisasional terhadap inovasi karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 0,441085.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan atau penurunan iklim organisasional yang ada dalam perusahaan akan berdampak terhadap inovasi yang dihasilkan oleh

karyawan. Artinya jika iklim organisasional yang ada di dalamnya kondusif dan mendukung karyawan, maka inovasi karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya juga akan bertambah meningkat, begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung dengan pernyataan Cannon (2003, dalam Holbeche, 2005) yang menyatakan bahwa ada tiga dampak yang dihasilkan oleh iklim organisasional yaitu dampak terhadap motivasi karyawan, pengembangan dan retensi karyawan, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh para karyawan yang bekerja di dalamnya agar dapat menghasilkan suatu inovasi yang dapat menguntungkan perusahaan.

Hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima, berarti bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap inovasi karyawan bagian produksi pada SBO TV Surabaya dengan level signifikan  $\alpha$  0,05. Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa pengaruh antara kreativitas karyawan terhadap inovasi karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 0,530121.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan atau penurunan inovasi karyawan yang ada dalam perusahaan akan berdampak terhadap inovasi yang dihasilkan oleh karyawan. Artinya jika kreativitas karyawan meningkat, maka inovasi karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

#### Analisis Inner Model

Pengujian *inner model* menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Tabel 10 menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten terhadap variabel laten yang lainnya:

Tabel 10.  
Tabel Besar Pengaruh antar Variabel Laten

Hipotesis	Original Sample Estimate	Hubungan
<i>Entrepreneurial leadership</i> → Iklim Organisasional	0,587112	Berpengaruh
<i>Entrepreneurial leadership</i> → Kreativitas Karyawan	-0,495055	Berpengaruh
<i>Entrepreneurial leadership</i> → Inovasi Karyawan	-0,358225	Berpengaruh
Iklim Organisasional → Kreativitas Karyawan	0,318846	Berpengaruh
Iklim Organisasional → Inovasi Karyawan	0,441085	Berpengaruh
Kreativitas Karyawan → Inovasi Karyawan	0,530121	Berpengaruh

Sumber : Hasil PLS dari pengolahan data primer

Pada tabel 10 menunjukkan pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kreativitas karyawan sebesar -0,495055 dan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap inovasi karyawan sebesar -0,358225. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan lebih efektif tidak dipengaruhi kemampuan

*entrepreneurial leadership*. Berbeda dengan pernyataan Pretorius, Millard, dan Kruger (2005, dalam Baldacchino, 2009) bahwa kreativitas adalah jelas bagian dari keterampilan kewirausahaan yang dibutuhkan untuk berhasil memulai usaha.

Pengaruh variabel iklim organisasional terhadap kreativitas karyawan sebesar 0,318846, dan Pengaruh variabel iklim organisasional terhadap inovasi karyawan sebesar 0,441085, variabel kreativitas karyawan terhadap inovasi karyawan 0,530121. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasional yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dari para karyawannya, karena kreativitas dan inovasi tidak terpisahkan yang pada gilirannya diwujudkan dalam tindakan memulai dan menjalankan suatu perusahaan. Mayoritas karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya lebih memiliki iklim organisasional yang kondusif dengan tingkat kerjasama yang sangat tinggi sehingga mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi dari para karyawan, hal ini dapat menghasilkan suatu inovasi program yang dapat menjadi terandalan bagi perusahaan dalam meningkatkan minat pemirsa televisi.

**Analisis Outer Model**

Spesifikasi *outer* model atau model pengukuran dilakukan dengan melakukan analisis terhadap semua indikator, agar indikator yang membentuk konstruk hanya indikator yang benar-benar dapat digunakan sebagai pengukur variabel.

*Outer model* sering disebut *measurement model*, yang mana mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Berdasarkan pengolahan data PLS dapat diketahui seberapa besar kontribusi setiap blok indikator terhadap variabel latennya. Tabel 11 merupakan tabel hasil pengolahan dari *outer model*:

Tabel 11.  
Hasil Pengolahan *Outer Model*

Variabel	Original sample
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	
EL 1	0,187036
EL 2	0,295447
EL 3	0,381157
EL 4	0,198598
EL 5	0,258878
Iklim Organisasional	
IO 1	0,297953
IO 2	0,332636
IO 3	0,273853
IO 4	0,292346
IO 5	0,176673
Kreativitas Karyawan	
KK 2	0,354384
KK 3	0,610882
KK 4	0,563820
Inovasi Karyawan	
IK 1	0,388492
IK 2	0,261503
IK 3	0,293582
IK 4	0,374308

Sumber : Hasil PLS dari pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa pada variabel *entrepreneurial leadership*, indikator kemampuan memecahkan masalah (*Inovativeness*) memiliki kontribusi sebesar 0,187036, indikator keberanian mengambil risiko (*Risk Taking*) kontribusi sebesar 0,295447, indikator kemampuan mempengaruhi karyawan (*Proactiveness*) memiliki kontribusi sebesar 0,381157, indikator kemampuan bersaing (*Competitive Agresiveness*) memiliki kontribusi sebesar 0,198598, dan indikator kemandirian (*Autonomy*) kontribusi sebesar 0,258878.

Berdasarkan variabel iklim organisasional, indikator kepercayaan antar individu memiliki kontribusi sebesar 0,297953, indikator kebersamaan atau dukungan memiliki kontribusi sebesar 0,332636, indikator kejujuran dalam bekerja memiliki kontribusi sebesar 0,273853, indikator komunikasi antar individu memiliki kontribusi sebesar 0,292346, dan indikator fleksibilitas/otonomi memiliki kontribusi sebesar 0,176673.

Berdasarkan variabel kreativitas karyawan, indikator kemampuan melihat peluang memiliki kontribusi sebesar 0,354384, indikator kemauan mengembangkan diri memiliki kontribusi sebesar 0,610882, dan indikator kemauan untuk bekerja keras memiliki kontribusi sebesar 0,563820.

Berdasarkan variabel inovasi karyawan, indikator pengomersialan bahan dan komponen baru memiliki kontribusi sebesar 0,388492, indikator pengenalan kepada proses baru memiliki kontribusi sebesar 0,261503, indikator pembukaan kepada pasaran baru memiliki kontribusi sebesar 0,293582, dan indikator pengenalan struktur organisasi yang baru memiliki kontribusi sebesar 0,374308.

IV. KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa *Entrepreneurial leadership* mempengaruhi iklim organisasional secara positif pada bagian produksi di SBO TV Surabaya. Semakin baik *entrepreneurial leaderships* suatu pimpinan maka semakin baik pula iklim organisasional yang dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* yang baik dari pimpinan di bagian produksi di SBO TV Surabaya dapat memberikan motivasi kerja dan suasana kerja yang kondusif, sehingga berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas kerja yang maksimal dari para karyawan.

*Entrepreneurial leadership* berpengaruh negatif terhadap kreativitas karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya, hal ini berarti apabila *entrepreneurial leadership* berjalan baik maka kreativitas karyawan rendah. Sebaliknya jika *entrepreneurial leadership* buruk, maka kreativitas karyawan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas tidak cukup hanya datang dengan ide-ide. Oleh karena itu, untuk dapat memotivasi karyawan dalam berkreaitivitas tidak diperlukan adanya kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawannya.

*Entrepreneurial leadership* berpengaruh negatif terhadap inovasi karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya, Jika *entrepreneurial leadership* yang ditunjukkan pimpinan yang semakin baik, maka inovasi karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya belum tentu juga bertambah meningkat, begitu juga sebaliknya. Karyawan bagian produksi SBO TV telah

memiliki inovasi yang tinggi, hanya saja inovasi tersebut tidak dipengaruhi oleh pimpinan yang berarti pimpinan bagian produksi kurang bisa mentransfer kemampuannya pada karyawan.

Iklim organisasional berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya yaitu dengan adanya peningkatan atau penurunan iklim organisasional yang ada dalam perusahaan akan berdampak terhadap kreativitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan adanya iklim organisasional yang baik di dalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi hasil kerja dari para karyawan yang bekerja di dalamnya menjadi lebih baik

Iklim organisasional berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasional yang kondusif sangat diperlukan oleh para karyawan yang bekerja di dalamnya agar dapat menghasilkan suatu inovasi yang dapat menguntungkan perusahaan.

Kreativitas karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi karyawan bagian produksi di SBO TV Surabaya yang mana dengan adanya peningkatan atau penurunan inovasi karyawan yang ada dalam perusahaan akan berdampak terhadap inovasi yang dihasilkan oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan adanya *entrepreneurial leadership* dan iklim organisasional yang mendukung timbulnya kreativitas dan inovasi dari para karyawan terutama karyawan bagian produksi dalam sebuah stasiun televisi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Baldacchino, C. (2009). Entrepreneurial Creativity and Innovation. *The First International Conference on Strategic Innovation and Future Creation*. University of Malta, Malta.
- Barringer, B.R., & Ireland, D.R. (2006). *Entrepreneurship "Successfully Launching New Ventures"*. USA: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.80*, Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goossen, R. (2007). *Entrepreneurial Excellence*. USA: Book Mart Press.
- Gupta, M. (2001). Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-Cultural Construct. *Journal of Business Venturing*, 19.
- Haryanti, E. (2005). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang. *Thesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holbeche, L. (2005). *The High Performance Organization: Creating Dynamic Stability and Sustainable Success*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Munandar, U. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pretorius, M., Millard, S.M., & M.E. Kuger. (2005). Creativity, Innovation, and Implementation: Management Experience, Venture Size, Life Cycle Stage, Race and Gender as Moderators. *South African Journal of Business Management*, volume 36, nomor 4: 55-68.
- Rani, D.A. (2007). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Peluang Untuk Berkreasi Pada Karyawan Desain Batik PT. Danar Hadi Surakarta. *Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang*.
- Som, Junainah, M., & Ismail, W.K.W. (2003). Keinovasian Organisasi Institusi penyelidikan Awam. *Jurnal Universiti Teknologi Malaysia*.
- Stamm, B.V. (2008). *Managing Innovation Design and Creativity*. Chichester: John Wiley dan Sons, Ltd.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Suryana, (2001). *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Theджа, M.V. (2009). Pengembangan Budaya Inovasi dalam Perusahaan. *Skripsi, Program Studi Teknik Industri Universitas Kristen Petra*.
- Thornberry, N. (2006). *Lead Like an Entrepreneur*. USA: The MacGraw-Hill Companies, Inc.
- US Small Business Advertising, SBA. (2006). 24 Februari 2007. <<http://www.creativeconsultants.com/television>>.
- Vivi dan Rorlen. (2007). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Tungki Arsitektika Jakarta. *Business & Management Journal Bunda Mulia*, volume 3 nomor 1.
- Winardi, J. (2003). *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianto, P.D. (2009). Entrepreneurial Leadership Usaha Kecil Pada Industri Kreatif di Jawa Timur Menurut Profil Alumni Universitas Kristen Petra dan Hubungannya dengan Petumbuhan Perusahaan. *Skripsi Universitas kristen Petra Surabaya*.