



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN *SELF-EFFICACY CREATIVITY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUSAHAAN NON BANK (STUDI KASUS PT PEGADAIAN CP KEROBOKAN - BADUNG)

The Influence Of Transformational Leadership On Employee Creativity With Self-Efficacy Creativity As A Mediation Variable In Non-Bank Companies (Case Study PT Pegadaian Cp Kerobokan - Badung)

A A Ayu teni pratiwi¹, Putri Anggreni², Ni Putu Yuli Tresna Dewi³

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta

Email : tenygexpratiwi@gmail.com

Email: gekcay@gmail.com

Email: dwidmengemudi01@gmail.com

Abstract

*This study aims to determine the effect of transformational leadership on employee creativity and employee Self-*efficacy Creativity*, as well as to determine the effect of self-*efficacy creativity* on employee creativity and to determine the effect of transformational leadership on employee creativity after being mediated with employee self-*efficacy creativity* at the Pegadaian Kc office. Kerobokan. This research is structured descriptively using a quantitative approach method. Primary data in this research was obtained through several questions given in questionnaires and interviews with respondents. Data obtained from secondary sources is obtained through company records or documentation, government publications, industry analysis provided by the media, web, internet, and others. Where is the object of this study Pawnshop employees Kc. Kerobokan. So that in the process of collecting data, interviews or direct observation of informants must be carried out, and researchers cannot provide temporary assumptions about this research. The results of this study are that first, transformational leadership has a significant effect on employee creativity. Second, transformational leadership has a significant effect on the creative self-*efficacy* of employees. Creative self-*efficacy* has a significant effect on creativity in employees. And Creative self-*efficacy* mediates the influence of transformational leadership on creativity in employees.*

Keywords: *transformational leadership style, Self-*efficacy Creativity*, employee creativity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan dan *Self-*efficacy Creativity** karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh *self *efficacy creatifity** terhadap kreatifitas karyawan dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan setelah diberikan mediasi dengan *self *efficacy creatifity** karyawan pada kantor Pegadaian Kc. Kerobokan. Penelitian ini disusun secara deskriptif dengan menggunakan metode

pendekatan kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui beberapa pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner dan wawancara kepada responden. Data yang diperoleh dari sumber sekunder didapatkan melalui catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang diberikan oleh media, web, internet, dan lainnya. Dimana objek dari penelitian ini Karyawan kantor Pegadaian Kc. Kerobokan. Sehingga dalam proses pengumpulan datanya harus dengan wawancara atau observasi langsung ke informan, serta peneliti tidak dapat memberikan dugaan sementara atas penelitian tersebut. Hasil dari penelitian ini yaitu yang pertama Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pada karyawan. Kedua Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *creative self-efficacy* pada karyawan. *Creative self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pada karyawan. Serta *Creative self-efficacy* memediasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas pada karyawan

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, *Self-efficacy Creativity*, kreatifitas karyawan

PENDAHULUAN

Kemajuan yang pesat dalam bidang teknologi berdampak pada semakin berkurangnya tenaga manusia yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, hal ini makin dipersulit dengan meledaknya populasi dunia sementara sumber daya yang ada sangat terbatas. Segala fenomena diatas memaksa manusia untuk membuat penyesuaian besar dalam hidupnya, yaitu untuk bersikap kreatif (Francis dan Woodcock, 2014). Definisi dari kreatif adalah memiliki daya cipta, atau memiliki kemampuan untuk mencipta. Sedangkan kreativitas diartikan sebagai kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada. Munandar (2013) menjelaskan bahwa kreativitas penting untuk dipupuk dan dikembangkan dalam diri individu sejak dini. Ciri-ciri orang kreatif dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu ciri-ciri kognitif dan ciri-ciri kepribadian. Termasuk ke dalam ciri-ciri kognitif dari individu kreatif adalah kepekaan terhadap masalah, kelancaran, fleksibilitas, originalitas, elaborasi dan redefinisi. Peran tenaga pendidik sangatlah penting untuk membangun citra organisasi. Organisasi dapat melakukan inovasi dan menunjukkan kreativitasnya apabila memiliki tenaga pendidik yang kreatif. Tenaga pendidik dituntut untuk berpikir secara cepat dan kritis dalam menganalisa dan menyelesaikan suatu pekerjaan agar kreativitas yang mereka miliki mengalami perkembangan. Kreativitas memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi, dimana kreativitas dapat digunakan untuk mencari teknologi, proses, teknik, atau gagasan produk baru (Ibrahim et al., 2016).

Karakteristik tugas yang membutuhkan adanya sebuah eksperimen dan fleksibilitas mendorong penggunaan proses kognitif yang kompleks. Penggunaan proses kognitif yang kompleks ini akan mendorong kinerja kreatif. Dijelaskan lebih lanjut bahwa tugas yang mendorong kinerja kreatif adalah tugas yang bersifat dinamis, tidak spesifik, multi faset, dan menantang secara intelektual. Faktor lainnya yang turut menentukan munculnya kreativitas adalah struktur dan sistem yang berlaku dalam organisasi. Adanya struktur dan system dalam organisasi menghasilkan stabilitas dan keteraturan akan suatu hal yang kompleks serta dapat mencegah munculnya persepsi ketidakpastian pada pegawai. Dengan

adanya struktur yang jelas, pegawai akan mengetahui bagaimana alur kerja dalam perusahaan. Dengan demikian pegawai memiliki akses untuk mendapatkan sumber daya dan informasi-informasi yang penting yang dibutuhkan untuk mendorong terciptanya kreativitas (Binyamin & Carmeli, 2016).

Lebih lanjut Alimo-Metcalfe dan Alban-Metcalfe (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan meliputi kemampuan untuk menciptakan visi yang menantang bagi organisasi, kemampuan untuk memberikan inspirasi bagi pengikutnya, dan kemampuan untuk memotivasi pengikutnya dalam bekerja mencapai tujuan yang menantang. Selanjutnya, dijelaskan pula bahwa kepemimpinan merupakan proses personal yang bertujuan tidak hanya meningkatkan motivasi pengikutnya tetapi mampu juga meningkatkan kepuasan kerja, *self-esteem*, *self-efficacy* dan komitmen kerja.

Berangkat dari kerangka di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan *Self-Efficacy Creativity* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Non Bank (Studi Kasus Pt Pegadaian Cp Kerobokan - Badung)”.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian hipotesis sehingga dapat menemukan kebenaran dari hipotesis itu sendiri yang selanjutnya dilakukan uji statistik untuk memberikan informasi dan penjelasan berupa data-data yang akurat agar dapat dianalisis lebih lanjut. Jenis penelitian ini adalah kausal atau sering disebut sebagai hubungan sebab akibat. Hal ini sesuai penjelasan Sanusi (2015) yang menyatakan desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab pembahasan ini akan dibahas mengenai uji hipotesis dari pengaruh kepemimpinan transformasional (X), terhadap kreatifitas karyawan (Y) dengan *self efficacy creatifity* (Z). sebagai variabel mediasi. Tahap uji hipotesis penelitian menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS).teknis analisis regresi dengan program SPSS (*Statistikal Package for the Social Sciens*) diharapkan dapat lebih menjelaskan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional (X), terhadap kreatifitas karyawan (Y) dengan *self efficacy creatifity* (Z). sebagai variabel mediasi.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyaknya asumsi (Worl dalam Ghozali, 2017). Pengujian hipotesis tahap pertama dalam penelitian ini merancang *model structural* atau *inner model* dan merancang model pengukuran atau *outer model*. Lalu merancang kontruksi diagram jalur, konversi diagram jalur ke sistem persamaan dan melakukan estimasi atau pendugaan parameter. Lalu menentukan *Goodness of fit*, dalam hal ini dibagi menjadi dua yaitu *outer model* dan *inner model*. Dan selanjutnya yang dilakukan adalah Evaluasi Model. Evaluasi Model ini dibagi menjadi dua yaitu *outer model* dan *inner model*: Selanjutnya adalah model Pengukuran atau *Outer*

Model dan pengujian hipotesis (*Resampling Bootstraping*). Adapun hipotesis yang diajukan yaitu:

- H1: Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan (Y)
- H2: Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap *Self-efficacy Creativity* (Z)
- H3: *Self-efficacy Creativity* (Z) berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan (Y)
- H4: *Kepemimpinan Transformasional* (X) berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan (Y) dimediasi oleh *Self-efficacy Creativity* (Z).

1. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Analisa Uji Validitas Konvergen

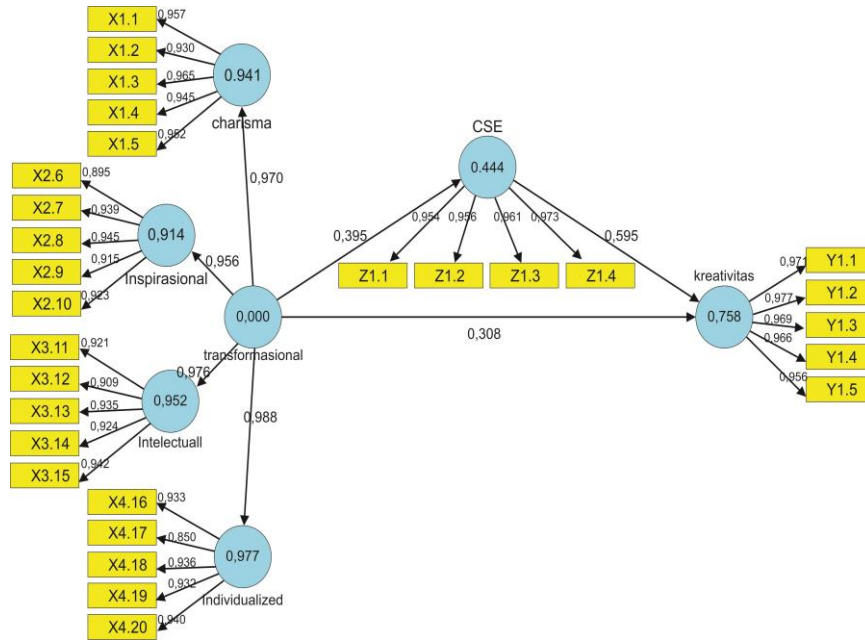
Tabel 1 Hasil Hasil Uji Validitas

NO.	INDIKATOR	KT	KY	CSE	KEPUTUSAN
1	X1.1	0.956664			Valid
2	X1.2	0.929527			Valid
3	X1.3	0.965252			Valid
4	X1.4	0.941520			Valid
5	X1.5	0.951731			Valid
6	X2.6	0.894950			Valid
7	X2.7	0.939422			Valid
8	X2.8	0.945423			Valid
9	X2.9	0.915347			Valid
10	X2.10	0.923267			Valid
11	X3.11	0.920512			Valid
12	X3.12	0.909002			Valid
13	X3.13	0.935150			Valid
14	X3.14	0.923774			Valid
15	X3.15	0.941966			Valid
16	X4.16	0.933037			Valid
17	X4.17	0.849740			Valid
18	X4.18	0.936458			Valid
19	X4.19	0.932485			Valid
20	X4.20	0.939582			Valid
21	Y1.1		0.970746		Valid
22	Y1.2		0.976833		Valid
23	Y1.3		0.958511		Valid
24	Y1.4		0.965755		Valid
25	Y1.5		0.956248		Valid
26	Z1.1			0.953846	Valid
27	Z1.2			0.956479	Valid
28	Z1.3			0.960801	Valid

29	Z1.4		0.972502	Valid
----	------	--	----------	-------

Sumber: Data yang diolah PLS, 2023

Keterangan : KT (Kepemimpinan Transformasional); KY (Kreativitas Karyawan); CSE (*Creative self-efficacy*).



Gambar 1 Hasil Uji Validitas

b. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 2 Uji Cross Loading Factor

	KT	KY	CSE
X1.1	-0.568073	-0.615437	-0.581581
X1.2	-0.534313	-0.517442	-0.484727
X1.3	-0.442469	-0.480959	-0.438607
X1.4	-0.610878	-0.546293	-0.570054
X1.5	-0.591928	-0.576391	-0.467255
X2.6	-0.574780	-0.521771	-0.508469
X2.7	-0.504394	-0.583415	-0.575191
X2.8	-0.641352	-0.488481	-0.550846
X2.9	-0.559796	-0.554662	-0.596968
X2.10	0.921124	0.560122	0.671324
X3.11	0.907994	0.629102	0.711792
X3.12	0.911608	0.553754	0.644431
X3.13	0.921522	0.619342	0.752233
X3.14	0.939338	0.534933	0.683788
X3.15	0.873414	0.543386	0.632395
X4.16	0.903741	0.507096	0.623271
X4.17	0.879539	0.479272	0.548283
X4.18	0.888075	0.683008	0.710945
X4.19	0.871219	0.557729	0.590942
X4.20	0.886124	0.561824	0.664390

Y1.1	0.655979	0.800458	0.970746
Y1.2	0.689393	0.794014	0.976833
Y1.3	0.677460	0.754678	0.958511
Y1.4	0.771366	0.779183	0.965755
Y1.5	0.612546	0.813555	0.956248
Z1.1	0.572753	0.953846	0.770994
Z1.2	0.587492	0.956479	0.803071
Z1.3	0.590124	0.960801	0.776508
Z1.4	0.578067	0.972502	0.786777

Sumber: Data yang diolah PLS, 2023

Keterangan : *KT* (Kepemimpinan Transformasional); *KY* (Kreativitas Karyawan); *CSE* (Creative self-efficacy).

c. Uji AVE

Tabel 3 Hasil Uji AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Nilai Cut Off</i>	KET
Kepemimpinan Transformasional	0.816965	> 0.5	Valid
Kreativitas Karyawan	0.932477		Valid
Creative Self-efficacy	0.923393		Valid

Sumber: Data yang diolah PLS, 2023

d. Uji Validitas Reabilitas

Tabel 4 Hasil Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Nilai Cut Off</i>	KET
Kepemimpinan Transformasional	0.979680	> 0.7	Valid
Kreativitas Karyawan	0.978408		Valid
<i>Creative Self-efficacy</i>	0.988910		Valid

Sumber: Data yang diolah PLS, 2023

e. Analisis Model Struktural

Tabel 5 Hasil Uji R-Square

	R-Square	<i>Nilai Cut Off</i>	KET
Kepemimpinan Transformasional	0.444204	Tinggi > 0.67	Moderate
Kreativitas Karyawan	0.758059	Moderate > 0.33	Tinggi
<i>Creative Self-efficacy</i>		Lemah > 0.19	

Sumber: Data yang diolah PLS, 2023

Nilai R-Square pada variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai sebesar 0,444204. Hasil ini menjelaskan jika kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh *Creative Self-efficacy* dan *Creative Self-efficacy* sebesar 44%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model penelitian yang di ukur

Nilai R-Square pada variabel kreativitas memperoleh nilai sebesar 0,758059. Hasil ini menjelaskan jika kreativitas dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan *creative self-efficacy* sebesar 75%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model penelitian yang di ukur.

Selanjutnya langkah yang dilakukan setelah melakukan uji R-Square, melakukan pengujian *path coefficient* pada uji *inner* model. Dimana uji *path* ini untuk melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis. Uji signifikansi ini menggunakan metode *bootstrapping* nilai T-statistic dengan nilai kriteria >1,96. Berikut tabel 4.13 yang merupakan hasil uji *path coefficients*.

f. Uji Path Coefficients

Tabel 6 Hasil Uji Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	KET
Kepemimpinan Transformasional -> Kreativitas Karyawan	0.460065	0.452003	0.148823	0.148823	3.091359	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional -> CSE	0.325508	0.326317	0.135921	0.135921	2.394833	Signifikan
CSE -> Kreatifitas Karyawan	-0.348542	-0.358570	0.150086	0.150086	2.322280	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional -> Kreativitas Karyawan * CSE	-0.158040	-0.160607	0.087047	0.087047	1.815584	Tidak Signifikan

Sumber : diolah dari data penelitian PLS, 2023

Keterangan : CSE (*Creative self-efficacy*).

g. Uji Goodness of Fit (GoF)

Tabel 7 Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)

	R-Square	Average Variance Extracted (AVE)
Kreativitas Karyawan	0.758059	0.940066
Kepemimpinan Transformasional		0.816965

Rata – rata	0.601132	0.893687
GoF	0.7329556	

Sumber : diolah dari data penelitian PLS, 2023

h. Pengujian Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh antar Variabel	T Statistics (O/STERR)	KET
H1	Kepemimpinan Transformasional -> Kreativitas Karyawan	2.815584	Signifikan
H2	Kepemimpinan Tranformasional -> <i>Self-efficacy Creativity</i>	2.322280	Signifikan
H3	<i>Self-efficacy Creativity</i> ->Kreativitas Karyawan	3.758328	Signifikan
H4	Kepemimpinan Transformasioal -> Kreativitas Karyawan -> <i>Self-efficacy Creativity</i>	2.2828854	Signifikan

Sumber : diolah dari data penelitian PLS, 2023

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kreativitas dengan nilai T-statistic dibawah 2.81 (hipotesa 1 diterima). Pada hubungan variabel lainnya diketahui memiliki pengaruh signifikan antar variabel dengan nilai T-statistic di atas 2.81, antara lain yaitu pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *creative self-efficacy* (hipotesis 2 diterima), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas (hipotesis 3 diterima), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas karyawan dengan *creative self-efficacy* sebagai moderator (hipotesis 4 diterima),

Ghozali (2012) menjelaskan jika terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi untuk menunjukkan efek mediasi secara penuh, yaitu yang pertama adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan mediasi, yang kedua adanya hubungan yang signifikan antara variabel mediasi dengan dependen dan yang ketiga hubungan antara variabel independen dan dependen menjdi tidak signifikan ketika variabel mediasi dimasukan kedalam model penelitian.

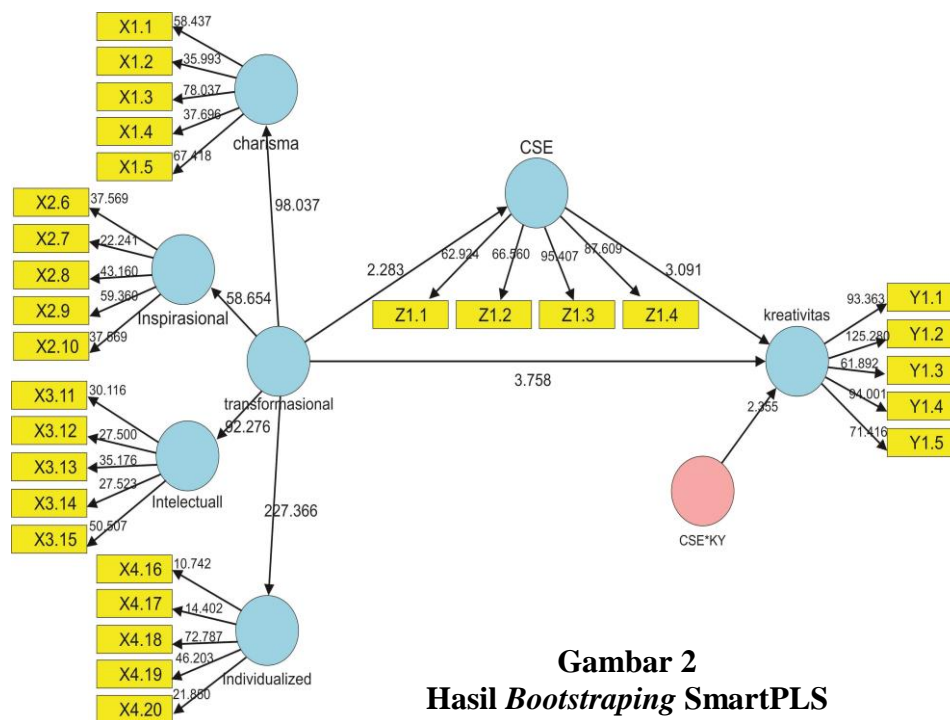
i. Hipotesis Mediasi

Tabel 9 Hasil Hipotesis Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	KET
Kepemimpinan Transformasional -> Kreativitas	0.460065	0.452003	0.148823	0.148823	3.091359	Signifikan

Karyawan						
Kepemimpinan Transformasional -> CSE	-0.348542	-0.358570	0.150086	0.150086	2.322280	Signifikan
CSE -> Kreatifitas Karyawan	-0.158040	-0.160607	0.177047	0.157047	2.815584	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional -> Kreativitas Karyawan * CSE	0.395135	0.377100	0.173088	0.173088	3.758328	Signifikan

Sumber : diolah dari data penelitian
 Keterangan : CSE (*Creative self-efficacy*).



Gambar 2
Hasil Bootstrapping SmartPLS

Pada tabel di atas dan Gambar 2 menunjukkan hasil dari pengaruh hipotesis mediasi, dimana terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan transaksional terhadap kreativitas karyawan, terdapat juga pengaruh signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap *creative self-efficacy* serta *creative self-efficacy* terhadap kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan jika *creative self-efficacy* memediasi secara penuh pada pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kreativitas karyawan (hipotesis 4 diterima).

KESIMPULAN

Berdasarkan dari uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pada karyawan PT. Pegadaian Cp Kerobokan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *creative self-efficacy* pada karyawan PT. Pegadaian Cp Kerobokan.
3. *Creative self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pada karyawan PT. Pegadaian Cp Kerobokan..
4. *Creative self-efficacy* memediasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas pada karyawan . PT. Pegadaian Cp Kerobokan.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran bagi PT. Pegadaian Cp Kerobokan.sebagai perusahaan tempat penelitian.

1. Pada gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan sebaran jawaban responden memiliki nilai tinggi namun dibawah nilai 4. Hal ini menunjukkan jika perlu ditingkatkan kembali penerapan gaya kepemimpinan transformasional agar mampu mendorong karyawan lebih kreatif dalam bekerja. Organisasi berperan penting dalam memunculkan kreativitas para karyawan. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang nyaman dan mendukung mereka untuk dapat terus berpikir kreatif. Apabila terdapat fasilitas yang tidak layak, maka organisasi harus segera memperbaikinya. Lalu, organisasi juga harus memperlakukan tenaga pendidiknya dengan baik seperti memberikan apresiasi berupa kompensasi kepada mereka, serta organisasi juga harus bersikap adil agar mereka tidak merasa adanya kecemburuan sosial.
2. Pada *creative self-efficacy*, memiliki nilai sebaran jawaban responden tinggi tetapi masih perlu ditingkatkan lagi dengan ditingkatkan intensitas kegiatan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan agar dapat membuat karyawan semakin yakin jika mampu bekerja secara kreatif.
3. Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan dalam prosesnya, mungkin dalam penelitian kedepanya peneliti berikutnya bisa menambahkan variabel lainnya seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, Daniel H. 2010. Construcing a creative self-efficacy inventory Amixed method inquiry. Open access theses and disstesation from in the college of education and human. Seciense: 5 paper 68
- Akbar, Ali Ahmadi, Rezaei Sadegh, and Roshanak Chehrazi. 2015. Impact Of Transformational And Transactional Leadership Style On Employees' Creativity And Innovation. IJABER, Vol 13 no 6, 3489-3505



- Amabile, T.M. 2013. A model of creativity and innovation in organisations. *Research in Organisational Behaviour*, Vol. 10 No. 1, pp. 123-167.
- Amabile, T. M. (2013). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76(5), 77–87
- Amabile, T. M. 2013. Motivating creating in organization; on doing what you love and loving what you do. *California management review*, Vol. 40, no 11
- Anggarwati, adita. 2014. Pengaruh creative self-efficacy terhadap kreativitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. smile island Surabaya. Skripsi. Universitas Airlangga
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. 2013, *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*, Mind Garden, Redwood City, CA.
- Bandura, A. 2013. *Self-efficacy; the exercise of control*. New York : W. H. Freeman
- Bass, B.M. 2013. *Leadership and performance beyomd expectation*. New York. The free press Bartram, timothy and Gian Casimir. 2013. The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leader The mediating effects of empowerment and trust in the leader. *Leadership and organization development journal*. Vol 28 no 1, pp. 4-19
- Bratnicka, katarzyna. 2015. Relationship between leadership styles and organizational creativity. *Management and business administration*. Vol 23 no 1. P 69-78
- Bock, G.W. and Lee, J.N. 2013. Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *Management information systems research center*, vol 29 no 1, 87-111.
- Cummings, Jonathon M. 2013. Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science*, Vol. 50, No. 3
- Ferdinand, Augusty. 2013. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Fitriana, Nurma. 2016. Transformational leadership dan commitment to change dimediasi oleh readiness for change studi pada karyawan PT. Telkom divisi regional V Surabaya. Tesis. Universitas Airlangga
- Ford, Cameron M. 1996. A Theory Of Individual Creative ActionCIn Multiple Social Domains. *Academy ol Managemeni* Vol. 21. No. 4, 1112-1142.
- Gammelgaard, J. dan Ritter, T. 2000. Knowledge Retrieval Process in Multinational Consulting Firms. *Danish Social Sciences Research Council*
- Gibson, james L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr, Robert konopaske. 2013. *Organizations behavior, structure, processes*. New York. McGraw-hill inc
- Ghafoor, azka, tahir Masood Qureshi, hassan rasool azeemi and syed tahir Hijazi. 2013. Mediating role of creative self-efficacy. *African journal of business management*. Vol 5(27). Pp 11093-11103.
- Gozali, Imam. 2013. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas



Diponegoro.

- Grau, rosa, marisa salanova and jose maria peiro. 2013. moderator effects of self-efficacy on occupational stress psychology in spain, vol. 5. no 1, 63-74
- Greenberg, Jerald, Robert A. Baron. 2013. Behavior in organization. Ney jersey. Pearson education , Inc.
- Halakova, zuzana. 2013. is creativity characteristic for incoming teachers of science?. Comenius university. 1 : 39-43
- Hartanto, Frans Mardi Hartanto. 2013. Paradigma baru manajemen Indonesia. Bandung. PT. Mizan Pustaka
- Hoff, Van Den, B. dan De Ridder, J. A. 2013. Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Usage on Knowledge Sharing. Journal of Knowledge Management, Vol. 8, No. 6
- Huang, Tsu Tse., Le, Chen., dan Rodney A. Stewart. 2013. The Moderating Effect of Knowledge Sharing on The Relationship Between Manufacturing Activities and Business Performance. Knowledge Management and Practice, Vol. 8
- Hugo, zagorsek, vlado dimovski, miha skerlavaj. 2013. Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning. Journal for East European Management Studies. Vol 2
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. International Journal of Hospitality Management, 51, 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Johns, Gary and Alan M. Saks. 2013. Organizational Behavior understanding and managing life at work. Toronto. Pearson Canada inc.
- Jung, D. I. 2013. Transformational and transactional leadership and their effects on creativity in groups. Creativity Research Journal, 13(2): 185-195.
- Khorshidi, Seyed Abdolmajid, Farzanehseifi Abdoli, dan Seyed Alireza Khorshidi. 2013. Identify Factors Affecting Organizational Creativity: A literature review in International Research Journal of Applied and Basic Sciences. Vol. 4, issue 5, pp. 1214-1220.
- Kobra, zamani and Kajbaf mohammad bagher. 2016. The correlation the sports coaches 'leadership styles and female students' psychological self-efficacy at high schools of falavarjan country. The international journal of indian psychology. Vol 3, issue 2, no 10.
- Malik, nishtha, rajib lochan dhar, Subhas chander handa. 2016. Authentic leadership and its impact on creativity of nursing staff: A cross sectional questionnaire survey of Indian nurses and their supervisors. International Journal of Nursing Studies 68. 28–36
- Mcshane, Steven L, mary ann Von Glinow. 2004. Organizational behavior. Second edition.
- Mittal, Swati dan Rajib Lochan dhar. 2015. Transformational leadership and employee creativity Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. Management Decision. Vol.53. No 5, pp 894-910



- Munandar, Utami. 2013. Mengembangkan bakat dan kreativitas anak sekolah. Jakarta : gramedia
- Nonaka, I, and Konno, N. 2013. The concept of ba : building a foundation for knowledge creation. *California management review*. Vol. 40, no 3. Pp 40-45
- NurGhufron dan Risnawita S, Rini. 2013. Teori-teori psikologi. Yogyakarta: ArRuzz Media Oldham, G.R. and Cummings, A. 2013, Employee creativity: personal and contextual factors at work, *Academy of Management Journal*, Vol. 39 No. 3, pp. 607-634.
- Pilevari, nazanin, Zahra amirhosseini, and soroush motamedi fard. 2014. Proposing a Model for recognizing the method of the effect of knowledge sharing on creativity of employees. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, Vol.3, No.4, pp: 523-536.
- Rauniyar, K., Ding, D., & Rauniyar, N. (2017). Understanding the Role of Creative Self-Efficacy and Power Distance Orientation for Examining the Consequences of Abusive Supervision on Employee Creativity: A Case Study from Nepal. *Open Journal of Leadership*, Vol. 06, hal. 61–81. <https://doi.org/10.4236/ojl.2017.62004>
- Rachmawati, Y. 2013. Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak. Jakarta: Kencana.
- Rakawuri, randa. 2016. Pengaruh compensation strategy implementation terhadap knowledge sharing melalui affective commitment dan psychological contract pada PT. Agro teknik wijaya Surabaya. Skripsi. Universitas Airlangga
- Robbins, Stepen.P. Timothy A. Judge, 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat. Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta. Salemba Empat.
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2013). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69–76. Diambil dari www.ijbmi.org
- Sahertian, Pieter. 2013. Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai anteseden komitmen organisasional, self-efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol 12 no 2. 156-169
- Schultz, D., & Schultz, S.E. 2013. *Theories of Personality 9th Edition*. California : Brooks/Cole.
- Shelley, Christina E, Jing Zhou, and Greg R. Oldham. 2013. The effects of personal and contextual characteristics on creativity : where should we go from here. *Journal of management*. 30(6) 933-958
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2013). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly*, 15(1), 33–53. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2013). When is educational specialization heterogeneity



- related to creativity in research and development teams? Transformational leadership as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1709–1721.
- Simmons, Aneika L. and Victor E. Sower. 2013. Leadership sagacity and its relationship with individual creative performance and innovation. *European journal of innovation management*. Vol 15 no 3, pp 298-309
- Stenberg, R.J 2013. Identifying and developing creative giftedness. *Roeper review*, vol 23, no 2, pp 60-64
- Stone, A. Gregory, Robert F. Russell, Kathleen Patterson. 2014. Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus. *The Leadership and Organization Development Journal* Vol. 25 No. 4, 2014 pp. 349-361
- Suharman. 2015. *Psikologi Kognitif Edisi Revisi*. Surabaya: Srikandi
- Syed-Ikhsan, S. dan Rowland, F. 2014. Knowledge Management in Public Organizations: a Study on the Relation Ship Between Organizational Elements and The Performance of Knowledge Transfer. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8, No. 2
- Tierney, P. and Farmer, S.M. 2014. The pygmalion process and employee creativity. *Journal of Management*, Vol. 30 No. 3, pp. 413-432.
- Tung, feng-cheng. 2016. Does transformational, ambidextrous, transactional leadership promote employee creativity? Mediating effects of empowerment and promotion focus. *International journal of manpower*. Vol. 37 iss 8, pp-
- Walumbwa, F.O. and Hartnell, C.A. 2013, Understanding transformational leadership– employee performance links: the role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 84 No. 1, pp. 153-172.
- Wei, feng, Xin yuan and Yand di. 2013. Effects of Transactional Leadership, Psychological Empowerment and Empowerment Climate on Creative Performance of Subordinates: A Cross-level Study. *Front. Bus. Res. China*. Vol 4(1) : 29-46
- Yulk, Gary. 2014. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Terjemahan. Jusuf udaya. Prehallindo: Jakarta