

## HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KREATIVITAS KARYAWAN: ANALISIS LITERATUR

Ririn Ida Royana, Ainu Lailla Syawa, Selly Dwining Maulidina, Netty Merdiaty

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [202210515006@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515006@mhs.ubharajaya.ac.id), [202210515163@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515163@mhs.ubharajaya.ac.id),  
[202210515166@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515166@mhs.ubharajaya.ac.id), [netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id)

### Abstrak

Gaya kepemimpinan yang efektif dianggap sebagai faktor kunci dalam mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Gaya kepemimpinan seorang atasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja, motivasi dan potensi inovasi karyawan. Kreativitas karyawan merupakan elemen kunci dalam mendorong inovasi dan keunggulan kompetitif perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kreativitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui tinjauan literatur. Bentuk nya berupa pemilihan sumber informasi dengan mengkaji literatur yang digunakan dalam format tertentu serta referensi yang sesuai. Penelitian ini menegaskan pentingnya pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendukung lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya faktor mediasi seperti lingkungan kerja, otonomi dan lingkungan psikologis dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kreativitas.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, kreativitas karyawan

### Abstract

*An effective leadership style is considered a key factor in encouraging innovation and creativity in the workplace. A superior's leadership style has a significant influence on the work environment, motivation and innovation potential of employees. Employee creativity is a key element in driving innovation and competitive advantage for the company. This study aims to analyze the Relationship Between Leadership Style and Employee Creativity. This research was conducted through a literature review. The form is in the form of selecting information sources by reviewing the literature used in a certain format along with appropriate references. This research emphasizes the importance of leaders to adopt a leadership style that supports a collaborative and innovative work environment. In addition, this study also highlights the importance of mediating factors such as work environment, autonomy and psychological environment in strengthening the relationship between leadership and creativity.*

**Keywords:** leadership style, employee creativity

### Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Liberosis**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## I. Pendahuluan

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk memiliki kreativitas yang tinggi, hal ini membantu perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain (Simamora et al., 2021). Kreativitas yang dimiliki karyawan merupakan elemen yang sangat penting bagi organisasi dalam menyesuaikan diri menggunakan dinamika perubahan ekonomi.

Sehingga kreativitas sebagai sarana utama untuk meraih keunggulan kompetitif dalam konteks persaingan yang semakin ketat (Ferreira et al., 2020).

Menurut Hakim et al. (2024) dalam menghadapi tantangan, organisasi tidak hanya mengandalkan divisi penelitian dan pengembangan yang berinovasi. Salah satu menghadapi tantangan nya yaitu dengan pendekatan potensi kreatif yang dimiliki semua karyawan. Kreativitas sebagai pendorong inovasi dan kesuksesan organisasi juga mendorong organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemikiran kreatif dan inovatif (Prayoga & Dewi, 2021). Maka dari itu, menumbuhkan kreativitas merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi.

Dalam konteks ini, kreativitas karyawan diartikan sebagai upaya aktif untuk menghasilkan ide – ide baru, memperkenalkan proses dan produk inovatif serta mengimplementasikan ide – ide tersebut (Hakim et al., 2024). Menurut Sudjijana et al. (2019) Kreativitas merupakan aktivitas pikiran yang bertujuan untuk menghasilkan ide, tindakan, dan karya baru yang memiliki nilai manfaat, dan hal ini membutuhkan sejumlah faktor yang berasal dari berbagai sumber.

Berbagai faktor-faktor untuk menumbuhkan serta mempengaruhi kreativitas dan inovasi kreativitas dalam organisasi seperti kepemimpinan yang etis, efikasi diri, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Rianasta & Yuniawan (2023) pengaruh langsung kepemimpinan memiliki dampak tidak langsung terhadap kreativitas karyawan. Kepemimpinan melibatkan proses mempengaruhi penetapan tujuan organisasi, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kemajuan organisasi (Prayoga & Dewi, 2021). Artikel ini menyajikan tinjauan pustaka dari berbagai sumber mengenai gaya kepemimpinan dengan kreativitas karyawan dari berbagai sumber dan menghasilkan kesimpulan berdasarkan temuan penelitian.

## II. Metode

Tinjauan tentang Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kreativitas Karyawan dilakukan dengan membaca dan menganalisis 10 artikel jurnal. Artikel ini dirangkum dalam tabel dibawah ini. Tabel pertama menyajikan artikel jurnal tentang judul, penulis, penerbit dan tahun terbitan. Tahun kedua menyajikan artikel jurnal tentang tujuan penelitian, temuan dan rekomendasi.

Tabel 1. Jurnal dan Penerbit

No	Nama Artikel	Penulis	Jurnal	Penerbit	Tahun
1	Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kreativitas dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 018 Kerumutan Kecamatan Kerumutan  (Juliardin et al., 2024)	Juliardin, Jufrianis, Adityawarman Hidayat	Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara	PT. Intelek Cendekiawan Nusantara (JIC Nusantara)	2024
2	Kepemimpinan Pemberdayaan dalam Memfasilitasi Peningkatan Kreativitas Karyawan Di era 4,0: Peran Efikasi	Santi Retno Sari, Dita Nurul Aini Mustika Dewi & Kumba Didgdowiseiso	Journal homepage Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam	Published by LPMP Imperium	2022

	Diri Kreatif dan Religiosity  (S. R. Sari et al., 2022)				
3	Empowering Leadership, Kreativitas Karyawan, dan Creative Self Efficacy (Studi Pada Bank Jatim Kantor Cabang Trenggalek)  (Rochani, 2020)	Ameyliah Ganis Sandria Rochani	Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)	Universitas Negeri Surabaya	2020
4	Relationship of Leadership styles and Employee Creativity: A Mediating Role of Relational Confidence  (Zhen & Atiga, 2020)	Mei Rong Zhen and Dominic Atiga	European Journal of Business and Management Research	European Journal of Business and Management Research	2020
5	Figur Pemimpin Autentik dalam Menunjang Kreativitas Pekerja Media di Industri Televisi  (Subandrio & Kadiyono, 2021)	Chindy Y Subandrio, dan Anissa Lestari Kadiyono	Jurnal Ilmiah Indonesia	CV. Sintaksis Corporation	2021
6	Examining Relationships between Transformational Leadership and Employee Creative Performance: The Moderator Effects of Organizational Culture  (Shriner & Michael, 2017)	JOHN H. GOLDEN III MICHAEL SHRINER	Journal of Creative Behavior	Publication of the Creative Education Foundation	2017
7	How Do Leadership Styles Influence	Anita Derecskei	Society and Economy	Akademiai Kiado, Budapest	2016

	The Creativity Of Employees?  (Derecskei, 2016)				
8	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas Karyawan: Peran Budaya Inovatif sebagai Mediator  (Pratita & Salendu, 2022)	Cintya Pradnya Pratita & Alice Salendu	Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigeneous Psychology	Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara (KPN)	2022
9	Participative Leadership Dan Kreativitas Karyawan: Peran Mediasi Budaya Inovatif Organisasi  (Siregar & Salendu, 2021)	Cania Putri Rira Siregar, Alice Salendu	Jurnal Ilmiah Indonesia	CV. Sintaksis Corporation	2021
10	Relationship of Leadership Styles and Employee Creativity: A Mediating Role of Creative Self-Efficacy and Moderating Role of Organizational Climate  (Khattak et al., 2017)	Khattak, Sajid Rahman; Batool, Saima; Haider, Maqsood	Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)	Econstor	2017

Tabel 2. Kategori Artikel Berdasarkan Subjek

No	Nama Artikel	Tujuan	Temuan	Rekomendasi
1	Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kreativitas dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 018 Kerumutan Kecamatan Kerumutan	Untuk mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kreativitas dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 018 Kerumutan Kecamatan Kerumutan.	Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kreativitas dan kinerja guru di SDN 018 Kerumutan. Gaya kepemimpinan	Kepala sekolah disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan memberikan pelatihan serta pengembangan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan agar membangun

	(Juliardin et al., 2024)		transformasional dianggap paling efektif dalam meningkatkan kreativitas dan kinerja guru.	lingkungan kerja lebih produktif.
2	Kepemimpinan Pemberdayaan dalam Memfasilitasi Peningkatan Kreativitas Karyawan Di era 4,0: Peran Efikasi Diri Kreatif dan Religiosity  (S. R. Sari et al., 2022)	Untuk menganalisis faktor-faktor meningkatkan kreativitas karyawan.	Tingkat religiosity karyawan memoderasi pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas arah negatif. Namun, dampak efikasi diri kreativitas karyawan dalam tingkat religiosity tidak memoderasi nya.	Disarankan untuk organisasi memahami secara bijak dalam mengelola aspek religiosity karyawan agar dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memaksimalkan potensi kreatif nya.
3	Empowering Leadership, Kreativitas Karyawan, dan Creative Self Efficacy (Studi Pada Bank Jatim Kantor Cabang Trenggalek)  (Rochani, 2020)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap kreativitas karyawan, dengan efikasi diri kreatif sebagai variabel intervening. Ditujukan kepada karyawan di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, khususnya di Kantor Cabang Trenggalek.	Kepemimpinan pemberdayaan dapat meningkatkan efikasi kreatif karyawan. Ketika pemimpin memberdayakan karyawannya, hal ini berdampak positif pada kreativitas karyawan, karena mereka merasa didorong dan dihargai untuk mengekspresikan ide-ide mereka.	Pimpinan disarankan untuk lebih memotivasi dan mendukung karyawan yang kurang dalam kreativitas. Penyelenggaraan pelatihan secara rutin dapat meningkatkan efikasi diri kreatif karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kreativitas mereka. Selanjutnya, penelitian dapat melibatkan variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keduanya.
4	Relationship of Leadership styles and Employee Creativity: A Mediating Role of Relational Confidence	Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kreativitas karyawan,	Gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kreativitas karyawan, menunjukkan	Pimpinan disarankan untuk memberikan lebih banyak motivasi dan dukungan kepada karyawan yang mengalami kendala dalam kreativitas.

	(Zhen & Atiga, 2020)	dengan penekanan pada peran mediasi kepercayaan relasional. Untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional, terhadap kreativitas karyawan. Selain itu, mengeksplorasi bagaimana kepercayaan relasional antara pemimpin dan karyawan dapat mempengaruhi hubungan tersebut.	bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional berhubungan negatif dengan kreativitas karyawan, dengan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih kuat cenderung menurunkan kreativitas karyawan. Kepercayaan relasional yang tinggi antara pemimpin dan karyawan dapat meningkatkan kreativitas karyawan.	Melakukan pelatihan secara rutin dapat meningkatkan efikasi diri karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kreativitas.
5	Figur Pemimpin Autentik dalam Menunjang Kreativitas Pekerja Media di Industri Televisi  (Subandrio & Kadiyono, 2021)	Untuk mengetahui korelasi antara kepemimpinan autentik dengan kreativitas karyawan yang bekerja di kantor media televisi di Jawa Barat.	Adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan autentik dan kreativitas karyawan pada tempat di media televisi X di Jawa Barat. Dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kreativitas karyawan.	Pemimpin disarankan menerapkan gaya kepemimpinan autentik yang meliputi kesadaran diri, transparansi hubungan, pemrosesan informasi yangimbang dan internalisasi perspektif moral.
6	Examining Relationships between Transformational Leadership and	Untuk mengkaji apakah budaya organisasi memoderasi hubungan	Budaya organisasi memoderasi hubungan antara kepemimpinan	Organisasi sebaiknya menyediakan program pelatihan dan pengembangan pada peningkatan

	<p>Employee Creative Performance: The Moderator Effects of Organizational Culture</p> <p>(Shriner &amp; Michael, 2017)</p>	<p>antara kepemimpinan transformasional (TFL) dan kinerja kreatif karyawan (CP).</p>	<p>transformasional (TFL) dan kinerja kreatif karyawan (CP). Budaya adhocracy ditemukan memoderasi hubungan antara tingkat TFL dan CP, sedangkan budaya pasar bukan merupakan faktor moderasi signifikan memprediksi hubungan TFL-CP.</p>	<p>keativitas dan inovasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan workshop, mentoring dan pelatihan khusus mendorong pemikiran kreatif.</p>
7	<p>How Do Leadership Styles Influence The Creativity Of Employees?</p> <p>(Derecskei, 2016)</p>	<p>Untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kreativitas karyawan dan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan paling efektif dalam mendorong kreativitas di tempat kerja.</p>	<p>Gaya kepemimpinan demokratis terbukti membantu kreatifitas karyawan sedangkan gaya kepemimpinan otoriter terbukti menghambat kreatifitas. Namun, kesuksesan kreativitas organisasi tidak hanya dengan perilaku pemimpin nya saja tetapi juga melibatkan elemen lain dari lingkungan kerja.</p>	<p>Pemimpin disarankan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terbukti karena melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan memberikan ruang untuk berinovasi.</p>
8	<p>Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas Karyawan: Peran Budaya Inovatif sebagai Mediator</p> <p>(Pratita &amp; Salendu, 2022)</p>	<p>Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan pelayanan dan kreativitas karyawan melalui budaya inovatif sebagai mediator.</p>	<p>Kepemimpinan melayani berdampak positif pada budaya inovatif dan kreativitas karyawan. Budaya inovatif terbukti menjadi mediator signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan pelayanan dan</p>	<p>Pemimpin disarankan menerapkan gaya kepemimpinan melayani yang menumbuhkan budaya inovasi dan kreativitas karyawan serta organisasi juga harus menciptakan budaya inovatif yang mendukung kreativitas karyawan.</p>

			keaktivitas karyawan.	
9	<p>Participative Leadership Dan Kreativitas Karyawan: Peran Mediasi Budaya Inovatif Organisasi</p> <p>(Siregar &amp; Salendu, 2021)</p>	<p>Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan kreativitas karyawan melalui peran mediasi budaya inovatif organisasi</p>	<p>Kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kreativitas karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif diterapkan maka budaya inovatif dalam organisasi meningkat dan akhirnya kreativitas karyawan pun akan meningkat.</p>	<p>Organisasi sebaiknya menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan kreativitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong inovasi dan kreativitas.</p>
10	<p>Relationship of Leadership Styles and Employee Creativity: A Mediating Role of Creative Self-Efficacy and Moderating Role of Organizational Climate</p> <p>(Khattak et al., 2017)</p>	<p>Untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kreativitas karyawan melalui peran mediasi efikasi diri kreatif dan peran moderasi iklim organisasi.</p>	<p>Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kreativitas karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional mempunyai hubungan negatif dengan kreativitas karyawan namun efikasi diri kreatif memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kreativitas karyawan.</p>	<p>Pemimpin disarankan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Selain itu, organisasi juga harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan efikasi diri kreatif karyawan.</p>

### III. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tinjauan hasil penelitian, terlihat bahwa hubungan antara kreativitas karyawan dan gaya kepemimpinan menghasilkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan karyawan. Pemimpin dengan tipe transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kreatif karena visi yang jelas, kemampuan untuk menginspirasi dan fokus pada pengembangan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Praudia & Suharmono (2021) pemimpin dengan gaya transformasional dapat mendorong kreativitas karyawan karena kepemimpinan tersebut menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan dan menciptakan lingkungan yang suportif. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional cenderung menghambat kreativitas karyawan karena lebih berfokus pada tugas dan pengendalian.

Beberapa penelitian menunjukkan signifikansi dari jenis gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan pemberdayaan dan kepemimpinan otentik, dalam meningkatkan kreativitas karyawan selain kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan pemberdayaan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan berinisiatif dengan memberi mereka lebih banyak kebebasan dan tanggung jawab. Menurut Zolo dan Bartol (dalam N. Y. Sari et al., 2023) kepemimpinan pemberdayaan adalah memberi wewenang dan memberikan otonomi, informasi, dan pelatihan kepada bawahan untuk memotivasi mereka agar berkinerja lebih baik. Sementara itu, kepemimpinan autentik yang ditandai dengan kejujuran, integritas, dan pernyataan nilai yang jelas dapat menumbuhkan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kepercayaan karyawan, yang keduanya dapat menumbuhkan kreativitas. Kepemimpinan otentik sangat menekankan pada proses membangun legitimasi pemimpin melalui interaksi yang tulus dengan karyawannya, menghargai kritik, dan beroperasi dengan dasar etika (Haryokusumo, 2016).

Faktor-faktor lain juga ditemukan dalam beberapa penelitian yang mempengaruhi hubungan antara kreativitas karyawan dan gaya kepemimpinan. Misalnya, pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional pada kreativitas dapat diperkuat oleh budaya organisasi yang inovatif. Selain itu, keyakinan bahwa seseorang dapat menghasilkan ide-ide kreatif (Nisrina & Raharja, 2024). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik dalam mendorong kreativitas karyawan. Karakteristik karyawan dan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa efektif gaya kepemimpinan (Layonardo & Adiwijaya, 2016). Sehingga, para pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan tim yang dipimpin dan situasi yang ada.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan dengan jelas bahwa kreativitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Para pemimpin akan lebih berhasil dalam menumbuhkan kreativitas dan inovasi jika menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan, mendorong, dan mendukung karyawan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin dapat terus bersaing dan relevan di masa yang akan datang dapat berinvestasi dengan pengembangan kepemimpinan.

#### IV. Kesimpulan

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kreativitas karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kreativitas organisasi. Gaya kepemimpinan yang mendukung seperti kepemimpinan transformasional, mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengekspresikan ide-ide nya tanpa takut dikritik. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung membatasi kreativitas dengan mengurangi ruang bagi karyawan untuk berinovasi. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya meningkatkan kreativitas karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap inovasi dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

#### Daftar Pustaka

- Derecskei, A. (2016). How Do Leadership Styles Influence The Creativity Of Employees ? *Society and Economy*, 38(1), 103–118. <https://doi.org/10.1556/204.2016.38.1.7>
- Dezar, S., & Yuniawan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kreativitas Karyawan Melalui Berbagai Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi. *Diponegoro Journal of Management*, 12(4), 1–14.
- Hakim, L. N., Wailmi, K., Tamam, Sanusi, U., & Herwanto. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kreativitas Karyawan sebagai peluang penelitian dimasa datang : Analisis Variabel Mediasi dan Moderasi melalui Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 13(2), 93–99.
- Haryokusumo, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan Dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02(02), 13–31.
- Jahidi, I., & Hafid, M. (2024). Transformasional Leadership Dan Servant Leadership: Tantangan

- Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era Global. *Cosmogov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 219–231.
- Juliardin, Jufrianis, & Hidayat, A. (2024). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kreativitas dan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 018 Kerumutan Kecamatan Kerumutan The Relationship between Principal ' s Leadership Style and the Creativity and Performance of Teachers at State Elementary. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(5), 7481–7490.
- Khattak, Rahman, S., Batool, Saima, Haider, & Maqsood. (2017). Relationship of leadership styles and employee creativity : A mediating role of creative self-efficacy and moderating role of organizational climate. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(2), 698–719.
- Layonardo, I. S., & Adiwijaya, M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV X*. 4(2).
- Nisrina, S., & Raharja, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja inovatif dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi (Studi pada Karyawan PT X). *Diponegoro Journal of Management*, 13(1), 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pratita, C. P., & Salendu, A. (2022). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Kreativitas Karyawan : Peran Budaya Inovatif Sebagai Mediat. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 9(2), 234–253. <https://doi.org/10.24854/jpu432>
- Praudia, F. W., & Suharmono. (2021). Analisis Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Intrinsic Motivation Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(2021), 1–12.
- Prayoga, I. G. A. G. A., & Dewi, A. S. K. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kreativitas Pengerajin Keramik Yang Dimediasi Oleh Efikasi Diri Kreatif Cv. Tanteri. *E-Jurnal Manajemen*, 10(12), 1263–1284.
- Rianasta, D. R., & Yuniawan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pln Upt Persero Duri Kosambi). *Diponegoro Journal of Management*, 12(4), 1–15.
- Rochani, A. G. S. (2020). Empowering leadership , kreativitas karyawan, dan creative self efficacy (studi pada bank jatim kantor cabang trenggalek). *Jurnal Ilmu Management (JIM)*, 8(1), 1–8.
- Sari, N. Y., Rahmat, A., & Asfar, A. (2023). Kepemimpinan Yang Memberdayakan Terhadap Psychological Well-Being Dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 73–83. <http://www.jkkm.akademimanajemen.or.id>
- Sari, S. R., Dewi, D. N. A. M., & Digdowiseiso, K. (2022). Kepemimpinan pemberdayaan dalam memfasilitasi peningkatan kreativitas karyawan di era 4 . 0 : Peran efikasi diri kreatif dan religiosity. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Islam*, 4(1), 71–84.
- SHRINER, J. H. G. 111, & MICHAEL. (2017). Examining Relationships between Transformational Leadership and Employee Creative Performance : The Moderator Effects of Organizational Culture. *Journal of Creative Behavior*, 0(0), 1–14. <https://doi.org/10.1002/jobc.216>
- Siregar, C. P. R., & Salendu, A. (2021). Participative Leadership Dan Kreativitas Karyawan: Peran Mediasi Budaya Inovatif Organisasi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 188–199.
- Subandrio, C. Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Figur Pemimpin Autentik Dalam Menunjang Kreativitas Pekerja Media Di Industri Televisi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5), 2118–2128.
- Sudjijana, M. Y. S., Herawati, J., & Subiyanto, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Inovasi, Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan Pada Industri Pembuatan Gerabah Di Desa Kasongan, Kabupaten Bantul. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(3), 12–17.
- Zhen, M. R., & Atiga, D. (2020). Relationship of Leadership styles and Employee Creativity : A Mediating Role of Relational Confidence. *EJBMER, European Journal of Business and* 10

*Management Research*, 5(5), 1–7.