

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) kepemimpinan adalah tahapan mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan cara menentukan tujuan organisasi serta memotivasi para karyawan agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Sedangkan menurut Thoha (2010) kepemimpinan yaitu usaha untuk mempengaruhi perilaku manusia secara individu maupun kelompok.

Kepemimpinan sebagai tahapan yang dilaksanakan oleh seseorang untuk mengelola serta memberikan inspirasi kepada pekerja untuk mencapai tujuan organisasi melalui teknik yang digunakannya (Yamin dan Maisah, 2012).

Secara umum kepemimpinan juga memiliki peran dalam membangun keefektifan karyawan termasuk didalamnya kreativitas. Kreativitas karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari pemimpin di perusahaan (Tjahjono, 2004).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan yang diharapkannya.

Kepemimpinan itu sendiri mempunyai beberapa gaya. Robbins (dalam Fitria, 2017)mengemukakan beberapa gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Gaya kepemimpinan ini membuat pengikut atau bawahan terpacu dan terinspirasi dengan kemampuan kepemimpinan atasannya, inspirasi ini diperoleh ketika bawahan mengamati perilaku-perilaku tertentu dari pemimpin mereka.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memotivasi para pengikut atau bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas pembagian peran dan tugas.

c. Kepemimpinan transformasional.

Pemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian dan membangkitkan semangat para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

d. Kepemimpinan Visioner.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi dan misi tentang masa depan organisasi yang telah ada dan sedang berkembang.

Dari penjelasan diatas secara umum kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih mengarah ke

memotivasi orang lain untuk menjalankan tugas sesuai yang diharapkan.

2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.

Menurut Bushra *et al* (2011) kepemimpinan transformasional adalah kecenderungan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar menghasilkan kinerja yang melebihi harapan melalui keyakinan dan nilai-nilai tinggi. Karyawan yang dapat mengerti betapa penting kontribusinya terhadap perusahaan akan lebih termotivasi dan terdorong untuk bekerja secara kreatif demi mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Menurut Tjahjono dkk (2018) pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu mengubah kepentingan individu menjadi kepentingan kelompok agar dapat bermanfaat secara kolektif. Pemimpin transformasional dapat mengubah individu dari yang sebelumnya kurang produktif menjadi seorang yang berdedikasi, berkomitmen, dan mampu bekerja keras.

Menurut Hughes *et al* (2012) kepemimpinan transformasional memiliki tujuan dan mengelola kesan yang baik digunakan untuk meningkatkan ikatan emosi karyawan agar mereka bersedia untuk bekerja mencapai tujuan pemimpin.

Berdasarkan definisi kepemimpinan transformasional diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bentuk

kepemimpinan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan stimulus untuk karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

3. Dimensi Kepemimpinan Transformasional.

Bass *et al* (1987) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional mempunyai tiga dimensi keterampilan, yaitu:

- a. Perhatian individual, yaitu perhatian yang berupa bimbingan kepada karyawannya dengan memberikan perhatian secara personal atau pribadi agar karyawannya merasa dihargai dan diperhatikan dengan tujuan agar dapat mengembangkan kemampuannya.
- b. Stimulus intelektual, yaitu kemampuan pemimpin dalam mendekati diri pada karyawan sehingga menjadi sebuah keakraban untuk mendorong karyawannya agar menciptakan ide kreatif serta dapat menstimulus pemikiran dari karyawan dalam memecahkan suatu masalah.
- c. Kharisma, yaitu menguatkan visi dan misi, menciptakan rasa hormat, meningkatkan optimisme sehingga dapat membuat karyawan yang lebih percaya diri.

Menurut Prajoyo (2013) pada awalnya Bass *et al* (1987) menyatakan tiga dimensi kepemimpinan transformasional, kemudian pada tahun 1990 Bass merevisi dimensi tersebut dengan menambahkan dimensi motivasi inspirasional (*inspirational motivation*).

Hampir semua penelitian menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang disusun oleh Bass pada tahun 1988,

meskipun dalam skala tersebut tercantum kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersamaan serta hanya menggunakan tiga dimensi kepemimpinan transformasional.

4. Faktor Kepemimpinan Transformasional.

Joseph SJ dalam Umam (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat faktor, yaitu:

- a. Pemimpin mengarahkan para karyawannya untuk tetap berada pada misi dan tujuan perusahaan, namun tetap diberi kebebasan yang cukup untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Pemimpin mampu mengarahkan karyawannya untuk merubah model pikir bahwa karyawan harus memenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu baru kemudian memenuhi kebutuhan lainnya yang lebih tinggi, pemimpin bertugas untuk mendorong karyawannya tetap berada pada lingkup tersebut.
- c. Karyawan tidak hanya mengikuti perintah pemimpin saja, namun termotivasi untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinyaseperti kemampuan dalam menciptakan ide kreatif dengan penuh keyakinan akan keberhasilan diri.
- d. Dalam kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang harus memahami visi perusahaan yang jelas.

5. Dampak Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (dalam Prajoyo, 2013) kepemimpinan transformasional adalah suatu proses yang dapat memberikan dampak atau pengaruh bagi perusahaan atau organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Secara mikro, mempengaruhi hubungan antar individu dan meningkatkan kinerja individu dalam perusahaan.
- b. Secara makro, mempengaruhi mobilisasi kekuasaan dalam mengubah sistem sosial dan mengubah kebijakan perusahaan atau organisasi.

Selain dampak yang telah dipaparkan diatas, kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak terhadap motivasi karyawan. Menurut Tjahjono dkk (2013) kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi positif terhadap motivasi karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional dalam suatu perusahaan, maka motivasi karyawan akan semakin baik.

B. *Self-Efficacy*

1. Pengertian *Self-Efficacy*.

Menurut Luthans *et al*(dalam Aditya, 2016) *self-efficacy* yaitu keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya dengan menciptakan ide kreatif. *Self-efficacy* merupakan keyakinan diri akan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan dapat mengorganisasikannya sehingga dapat mencapai suatu hasil yang sesuai

dengan harapan. *Self-efficacy* merupakan evaluasi diri yang berkaitan dengan kompetensi individu untuk menyelesaikan tugas–tugas tertentu.

Baron dan Byrne (dalam Ghufron, 2011) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan bentuk evaluasi seseorang dengan kemampuan dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Hal tersebut merupakan sebuah bagian teori yang luas tentang cara berpikir yaitu penilaian isi khusus kompetensi dalam pembentukan tugas khusus yang meliputi kemampuan bertindak dalam situasi yang berbeda (Pajers dalam Setiadi, 2010).

Gist dan Michell (dalam Ghufron, 2011) mengatakan *self-efficacy* dapat mempengaruhi pemilihan, tujuan, mengatasi masalah, dan gigih dalam berusaha sehingga karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi seharusnya juga memiliki kreativitas yang tinggi, kemudian *self-efficacy* dapat membawa perilaku yang berbeda diantara individu yang memiliki kemampuan yang sama. Ketika karyawan ditempatkan pada kegiatan yang kreatif, tingginya *self-efficacy* seseorang dapat membantu dalam memecahkan suatu permasalahan (Intisari dan Mitchell dalam Dhar, 2014).

2. Dimensi *Self-Efficacy*.

Bandura (dalam Chen *et al*, 2001) mengemukakan bahwa *self-efficacy* terdiri dari 3 (tiga) dimensi, yaitu :

a. *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas.

Magnitude adalah tingkat kesulitan dari suatu tugas yang harus dilakukan oleh individu. Individu dalam melakukan tugas tertentu akan berpikir apakah ia mampu menyelesaikan tugas tersebut dan menghindari situasi yang menurutnya melebihi batas kemampuannya. Individu atau pegawai yang merasa bahwa tugas tersebut tidak terlalu sulit akan cenderung yakin bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas tersebut.

b. *Strange*

Strange adalah keyakinan yang terkait dengan tingkat kekuatan atau kelemahan individu dalam menghadapi kompetensi sesuai persepsinya. Individu dapat memiliki keyakinan untuk menyelesaikan suatu tugas atau tidak mampu melakukan tugas tersebut.

c. *Generality*

Generality adalah keadaan dimana seorang individu merasa yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas-tugas yang pernah atau serupa dengan tugas-tugas sebelumnya. Misalnya, seorang pegawai yang sudah pernah mengerjakan laporan keuangan akan cenderung yakin bahwa ia mampu membuat laporan keuangan lagi di bulan selanjutnya.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010) mengemukakan bahwa *self efficacy* dapat dipengaruhi oleh faktor–faktor berikut, yaitu:

a. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman seseorang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan *self efficacy*. Ketika keberhasilan *self efficacy* naik atau kuat, dampak negatif pengalaman pada kegagalan akan menurun. Kegagalan *self efficacy* dapat diatasi dengan memberikan motivasi pada diri sendiri yang akan memperkuat seseorang untuk melewati kesulitan dengan cara berusaha memecahkan kesulitan tersebut.

b. Modeling Sosial

Seseorang yang memperhatikan dan melihat keberhasilan orang lain dalam mengerjakan sesuatu dengan kemampuan yang sama maka *self efficacy* akan meningkat karena mampu memberikan dampak positif pada seseorang tersebut. Seseorang tersebut akan menganggap kemampuannya sama dengan orang yang telah berhasil mengerjakan sesuatu. Sedangkan, seseorang yang memperhatikan dan melihat kegagalan orang lain dalam mengerjakan sesuatu akan menurunkan *self efficacy* pada diri seseorang itu karena melihat kesamaan kemampuan seseorang tersebut dengan orang lain, maka seseorang itu akan menganggap bahwa ia juga akan mengalami kegagalan.

c. Persuasi Sosial

Dengan membimbing, memberi saran, serta nasihat pada individu akan meningkatkan keyakinannya bahwa individu tersebut mampu mencapai tujuan yang dikehendaki. Dengan meyakinkan secara verbal, individu tersebut akan berusaha keras untuk mencapai keberhasilan. Namun hal tersebut tidak berdampak besar, dikarenakan tidak mampu memberikan bukti seperti pengalaman yang dimiliki seseorang individu. Pada kondisi yang tidak stabil seperti sedang mengalami stress atau tekanan, faktor persuasi tidak akan berpengaruh apapun karena telah tertutup oleh pengalaman yang buruk seperti kegagalan.

d. Kondisi Fisik dan Emosional

Pada saat kondisi fisik dan emosional tidak baik maka hal itu menyebabkan keyakinan individu menurun, seperti stress, mengalami ketakutan yang besar, dan cemas yang berlebihan akan menyebabkan tingkat *self efficacy* menurun.

4. Dampak *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Rustika, 2012) *self efficacy* memiliki dampak atau berperan dalam kehidupan manusia. Adapun dampaknya adalah sebagai berikut :

a. Penyesuaian psikologis dan kepuasan hidup

Self efficacy yang rendah akan menyebabkan naiknya tingkat kecemasan dan perilaku menghindar. Individu akan menghindari

kegiatan yang menurutnya membawa dampak buruk untuk keadaan karena merasa tidak mampu untuk mengelola hal-hal yang beresiko.

b. Persuasi verbal

Persuasi verbal yaitu informasi yang dengan sengaja disampaikan untuk merubah *self efficacy* seseorang dengan cara memberikan semangat bahwa permasalahan yang sedang dihadapi akan selesai. Dorongan semangat dari orang lain akan lebih mempengaruhi usaha individu untuk menyelesaikan masalah. Persuasi verbal akan berhasil apabila orang yang memberikan mampu mendiagnosis kekuatan dan kelemahan serta pengetahuan dan potensi orang tersebut.

c. Keadaan fisiologis dan suasana hati

Orang yang tidak memiliki suasana hati gembira akan cenderung over estimate terhadap kemampuan yang dimiliki, sedangkan orang yang under estimate terhadap kemampuannya (*self efficacy* rendah) dapat membuat orang tersebut memiliki suasana hati yang sedih dan sebaliknya.

C. Kreativitas Karyawan

1. Pengertian Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan adalah kelangsungan hidup jangka panjang dari suatu perusahaan karena dengan adanya kreativitas karyawan akan berpotensi menciptakan ide-ide baru maupun mengembangkan produk yang sudah ada (Shalley; Gilson; dan Blum dalam Samsuri, 2017).

Sebagai contoh karyawan yang kreatif yaitu seorang karyawan disebuah perusahaan dapat memberikan ide yang menarik kepada perusahaan sebagai prasyarat pekerjaan.

Kreativitas karyawan memiliki pengertian sebagai penilaian ide untuk mengembangkan produk, praktik, pelayanan, dan prosedur perusahaan yang baru atau asli yang bermanfaat yang dihasilkan oleh karyawan (Tierney dan Farmer dalam Marasabesy dan Santoso, 2014).

Karyawan yang kreatif memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan karyawan yang kurang kreatif. Karyawan yang kreatif akan memiliki pengembangan kemampuan dan pengetahuan yang baik, sedangkan karyawan yang kurang kreatif akan bekerja menurut kemampuan dan gaya kerja yang sudah ada sebelumnya dan tidak mampu menciptakan ide baru. Karyawan yang kreatif biasanya akan menjadi seorang yang independen dan sering bertindak di luar kebiasaan, berani beresiko, dan akan memiliki ketertarikan serta keterbukaan untuk melakukan eksperimen baru (Simonton dalam Anas, 2014).

2. Dimensi Kreativitas Karyawan

Menurut George and Zhou (2001) kreativitas karyawan mempunyai beberapa dimensi sebagai berikut :

a. Menciptakan ide baru

Karyawan yang memiliki kreativitas yaitu karyawan yang selalu mampu mengusulkan atau memberikan ide dan cara untuk

mencapai tujuan guna meningkatkan kualitas produk dan kinerja karyawan karena mereka adalah sumber ide kreatif.

b. Menciptakan solusi

Karyawan yang kreatif mampu menciptakan dan memberikan solusi untuk memecahkan masalah suatu perusahaan atau organisasi melalui ide-ide kreatif yang diberikan oleh karyawan.

c. Kemauan bekerja keras

Karyawan yang kreatif akan berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kreativitas yang dimilikinya, seperti halnya mencari metode baru dalam menciptakan produk.

3. Faktor Kreativitas Karyawan

Menurut Rogers (dalam Munandar, 2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya kreativitas individu, antara lain:

a. Motivasi intrinsik

Individu mempunyai dorongan dalam dirinya untuk dapat berkreasi atau kreativitas, menciptakan potensi, mengaktifkan kapasitas yang dimiliki. Dorongan ini akan menjadi motivasi utama dalam membangun hubungan dengan lingkungannya. Motivasi dalam diri individu sangat penting untuk mewujudkan keinginan tiap individu selain motivasi dari lingkungannya. Hal – hal yang berpengaruh untuk individu dapat berkreasi antara lain terbuka dengan pengalaman yang didapatkan, mampu menilai situasi dan kondisi

yang sesuai dengan pribadi seseorang, dan mampu bereksperimen dengan berbagai konsep.

b. Motivasi ekstrinsik

Hal – hal yang dapat mempengaruhi kreativitas individu dengan didorong dari luar yaitu seperti lingkungan keluarga, sekolah, tempat kerja, dan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kreativitas individu. Lingkungan sekolah akan mempengaruhi peningkatan dan pertumbuhan kreativitas individu pada setiap jenjang sekolah yang ditempuh. Sedangkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya. Untuk lingkungan masyarakat akan mempengaruhi kreativitas individu dengan kebudayaan – kebudayaan yang ada pada lingkungan masyarakat.

4. Manfaat Kreativitas Karyawan

Menurut Abasiyah (2012) kreativitas mempunyai beberapa manfaat, yaitu :

- a. Melakukan sesuatu yang kreatif atau menghasilkan hal kreatif akan memberikan sesuatu yang baru dan segar sehingga membuat hidup lebih berguna dan indah.
- b. Orang yang memiliki kreativitas akan lebih dapat menghargai ide atau karya orang lain dan dihargai pula oleh orang lain. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki kreativitas akan saling menghargai

dan dihargai oleh pemimpin dan karyawan lain dalam menciptakan ide baru atau keberhasilan menciptakan ide baru.

- c. Kreativitas juga akan meningkatkan kesuksesan usaha atau bisnis karena akan lebih mudah menciptakan karya atau produk baru sehingga lebih diminati oleh para konsumen atau sarannya.
- d. Kreativitas dapat menjadi awal terjadinya inovasi dan perubahan.
- e. Kreativitas dapat meningkatkan taraf hidup manusia.
- f. Seseorang yang kreatif tidak akan takut kehilangan peluang karena ia bisa menciptakan peluangnya sendiri.

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dengan cara memotivasi dan menginspirasi, serta mendorong karyawannya untuk bekerja dengan senang hati tanpa tertekan dan terpaksa dan sanggup bekerja demi kemajuan serta keberhasilan perusahaan.

Kreativitas karyawan yaitu karyawan yang mampu menciptakan ide baru atau mengembangkan ide yang sudah ada serta mampu memecahkan masalah dari suatu perusahaan dengan ide – ide kreatifnya.

Karyawan yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan merasa lebih leluasa untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri sehingga dapat melakukannya

dengan tepat waktu dan hasil yang baik. Kemudian gaya kepemimpinan transformasional juga akan memicu karyawannya untuk berpikir kreatif dan mampu memecahkan suatu masalah serta menciptakan ide atau gagasan baru demi kemajuan perusahaan karena didukung penuh oleh seorang pemimpin transformasional yang mampu memotivasi, menginspirasi, serta menstimulus para karyawannya agar mampu menjadi karyawan yang kreatif demi terciptanya kreativitas karyawan.

Penelitian ini didukung dari beberapa jurnal penelitian yaitu :

Tabel 2.1
Peneliti terdahulu

No	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Sikap Inovatif dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kreativitas Guru di SMK	(Suharlan; Aliman; Djuwita, 2017)	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kreativitas guru SMK N 1 Ketahun
2.	<i>Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy</i>	(Gong, yapping, Huang, jia-chi. Farh, jing-lih, 2009).	Orientasi pembelajaran karyawan dan transformasional berhubungan positif dengan kreativitas karyawan.
3.	Analisis Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan dengan <i>Creative Self-Efficacy</i> sebagai Variabel	(Santoso & Bus, 2016)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

No	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
4.	<i>Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity</i>	(Wang, CJ; Tsai, HT; Tsai MT, 2014)	Kepemimpinan transformasional supervisor secara positif mempengaruhi kreativitas dan kreatif karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah tertera diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Self-Efficacy*

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, memberi inspirasi, dan menyemangati karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan merasa diperhatikan sehingga berdampak pada tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Self-efficacy yaitu suatu keyakinan seseorang dalam melakukan sesuatu hal dan menganggap ia mampu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan tentunya dengan kemampuan yang dimiliki.

Pada kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy* karyawan memiliki hubungan yang positif karena sebuah perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tentu para karyawannya akan lebih leluasa untuk mengeksplor diri mereka dalam melaksanakan tugasnya dengan yakin bahwa mereka akan sanggup melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini didukung oleh beberapa jurnal, yaitu :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Social Competence</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit dr.Soebandi Jember	(Chairina, R. L., & Sularso, R. A, 2015)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap <i>self efficacy</i> .
2.	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Self efficacy</i> , serta Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi	(Maulana, 2014)	Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan <i>self efficacy</i> karyawan.
3.	Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik, dan Efikasi Diri	(Rosmala, 2012)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap efikasi diri.

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*?

3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kreativitas Karyawan

Self-Efficacy adalah bentuk keyakinan seseorang dalam melakukan hal sesuai dengan kemampuannya. Ia merasa mampu dan yakin jika ia bisa melaksanakan tugas dengan rasa percaya diri yang tinggi.

Kreativitas karyawan adalah seseorang yang mampu menciptakan ide – ide kreatif dalam pekerjaannya sehingga dapat menemukan gagasan baru atau mengembangkan gagasan yang sudah ada sebelumnya. Karyawan yang kreatif akan mengembangkan gagasan – gagasan baru dalam menghasilkan pekerjaan sehingga tercapai tujuan organisasi tersebut.

Dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi maka karyawan memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan tugas dengan kreatif sehingga karyawan dapat menciptakan kreativitasnya dan mampu menerapkan ide kreatif tersebut pada pekerjaannya. Karyawan yang mampu mengeluarkan ide kreatif belum tentu mampu menerapkannya, mungkin bisa saja hanya diangan saja karena karyawan tersebut tidak mempunyai keyakinan diri bahwa ia mampu menerapkan idenya dalam pekerjaannya.

Maka dari itu dengan adanya *self-efficacy* penting sekali untuk menciptakan kreativitas karyawan.

Penelitian ini didukung oleh beberapa jurnal, yaitu :

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
1.	<i>Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy</i>	(Gong; Huang; Farh, 2009)	Efikasi diri karyawan memunculkan hubungan positif antar orientasi belajar karyawan dan prediktivitas kreativitas karyawan.
2.	Hubungan antara <i>Self Efficacy</i> dengan Kreativitas pada Siswa SMK	(Kisti & Fardana, 2012)	Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>self efficacy</i> dan kreativitas.

Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti mengajukan hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

H3 : Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?

4. Pengaruh Mediasi *Self-Efficacy* terhadap Kepemimpinan Transformasional pada Kreativitas Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang menggunakan cara mendekati diri dengan karyawan melalui bentuk motivasi, perhatian, inspirasi, dan menstimulus

agar karyawan sanggup didorong untuk mencapai tujuan organisasi tanpa ada rasa tuntutan pekerjaan atau tertekan pada karyawan.

Kreativitas karyawan adalah karyawan yang dapat memberi gagasan ide kreatif pada pekerjaannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Karyawan yang kreatif akan menciptakan ide kreatifnya dalam melaksanakan pekerjaan dengan cara yang telah ia pikirkan sebelumnya.

Self efficacy merupakan bentuk keyakinan diri seseorang yang yakin akan mampu melakukan sesuatu hal sesuai dengan keinginannya. Pada karyawan yang mempunyai *self efficacy* ia akan yakin bahwa ia mampu melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan kompetensi yang telah ia miliki.

Adanya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh pada tingginya tingkat kreativitas karyawan dikarenakan pemimpin akan mempersilakan karyawannya untuk menciptakan ide – ide atau gagasan dalam pekerjaan dan dapat turut andil untuk atau memberikan saran kepada seorang pemimpin perihal tujuan yang akan di capai atau seputar pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dikarenakan seorang pemimpin memberi keleluasaan pada karyawan, maka karyawan akan berusaha untuk menciptakan ide – ide kreatifnya untuk pekerjaan yang telah diberikan.

Namun, jika hanya dua faktor itu saja yang diterapkan maka belum tentu suatu ide itu muncul tanpa adanya keyakinan diri bahwa

karyawan mampu untuk mewujudkan ide kreatifnya itu. Jadi, untuk mencapai sebuah kreativitas karyawan tersebut dibutuhkanlah keyakinan diri atau *self efficacy* agar karyawan yakin dan mampu menerapkan dan mewujudkan ide kreatif tersebut sehingga dapat terealisasi bukan hanya di angan saja.

Penelitian ini didukung oleh beberapa jurnal yaitu :

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

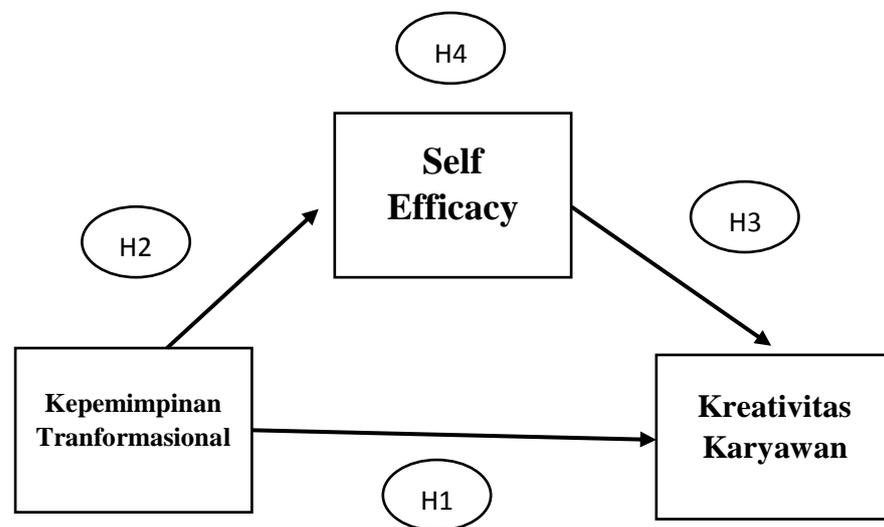
No	Judul	Peneliti dan Tahun	Hasil
1.	Analisis Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan dengan <i>Creative Self-Efficacy</i> sebagai Variabel Mediasi	(Hengki, 2016))	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.
2.	<i>Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy</i>	(Gong; Huang;J.L, 2009)	Orientasi pembelajaran karyawan dan transformasional berhubungan positif dengan kreativitas karyawan.
3.	<i>Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity</i>	(Wang, CJ; Tsai, HT; Tsai MT, 2014)	Kepemimpinan transformasional supervisor secara positif mempengaruhi kreativitas dan kreatif karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti mengajukan hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

H4 : Apakah *self efficacy* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada kreativitas karyawan?

E. Model Penelitian

Berikut adalah gambar hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi, gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini kepemimpinan

transformatif sebagai variabel bebas (independen), kreativitas karyawan sebagai variabel terikat (dependen), dan *self efficacy* sebagai variabel mediasi