

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, selanjutnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan Aceh.
2. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan Aceh.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior* di Dinas Pendidikan Aceh.
4. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap *employee voice behavior* di Dinas Pendidikan Aceh.
5. *Employee voice behavior* tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan Aceh.
6. *Employee voice behavior* tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan Aceh.
7. *Employee voice behavior* tidak memediasi hubungan antara Pemberdayaan Psikologis terhadap kreativitas pegawai di Dinas Pendidikan Aceh.

#### 5.2. Implikasi Penelitian

Sesuai dengan kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang diajukan maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yaitu:

### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini menggunakan teori investasi kreativitas dari Sternberg dan Lubart 1996 yang mengembangkan teori kreativitas berdasarkan enam atribut yaitu ilmu pengetahuan, intelektual, gaya berfikir, motivasi, kepribadian dan lingkungan. Pegawai yang mempunyai kemampuan kreatif harus memiliki motivasi, referensi berfikir secara jelas dan membutuhkan kepribadian yang berani mengambil resiko serta lingkungan yang memberikan dukungan terhadap kreativitas. Oleh karena itu, sangatlah penting, terutama di Dinas Pendidikan Aceh, untuk menyediakan lingkungan yang memungkinkan kreativitas berkembang, tidak hanya dalam perkataan, tetapi juga dalam perbuatan.

Pengembangan teori ini diharapkan dapat digunakan oleh kepemimpinan transformasional untuk pemberdayaan psikologis pegawai serta *employee voice behavior*, sehingga teori ini dapat diaplikasikan bagi pengembangan kreativitas pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

### **5.2.2. Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dan dapat memberikan kontribusi praktis kepada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dalam membuat keputusan strategis terkait dengan upaya-upaya konkrit dalam meningkatkan *employee voice behavior* dan kreativitas pegawainya dimasa yang akan datang.

Penelitian ini menemukan bahwa kreativitas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh masih tergolong kedalam kategori rendah, sehingga diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkannya dimasa yang akan datang seperti dengan memperhatikan dan memperbaiki implementasi pemberdayaan psikologis. Hal

ini disebabkan karena hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas pegawai. Adapun upaya-upaya konkrit yang dapat dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan implementasi pemberdayaan psikologis adalah dengan cara memperhatikan item-itemnya yang masih sangat rendah seperti:

1. Memberikan pekerjaan yang penting dan bermakna bagi para pegawai (PP1; PP3).
2. Memberikan pelatihan-pelatihan motivasi *seperti achievement motivation training* (AMT) untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (PP4; PP5).
3. Memberikan otonomi yang memadai kepada pegawai dalam menentukan bagaimana melakukan pekerjaan (PP7; PP9).

Selanjutnya, penelitian ini menemukan implementasi *employee voice behavior* tergolong kedalam kategori rendah. Oleh karena, perlu dilakukan berbagai upaya untuk memperbaiki dan sekaligus meningkatkannya dimasa yang datang. Diantara upaya-upaya konkrit yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan *employee voice behavior* adalah dengan memperhatikan aspek kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis. Hal ini disebabkan karena hasil peneltian ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut (kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee voice behavior*.

Peningkatan atau perbaikan implementasi kepemimpinan transformasional pada Dinas Pendidikan Aceh sebagaimana yang dimaksud diatas adalah dengan memperhatikan item-item pernyataan yang masih relative rendah, diantara:

1. Para pimpinan dilingkungan Dinas Pendidikan Aceh hendaknya lebih mengembangkan cara atau metode untuk mendorong atau meningkatkan kinerja organisasi (KT3).
2. Para pimpinan dilingkungan Dinas Pendidikan Aceh hendaknya meningkatkan rasa optimisme disetiap kali kesempatan berbicara dihadapan pegawai tentang masa depan organisasi (KT4)
3. Para pimpinan hendaknya lebih berupaya meningkatkan kepercayaan dan keyakinan bawahan (pegawai) terhadap dirinya (KT5; KT7).

### **5.3. Keterbatasan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian disampaikan sebelumnya, berikut ini dapat dikemukakan beberapa keterbatasan dan saran yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, sehingga hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota lainnya dilingkungan Pemerintah Provinsi Aceh. Dengan demikian, disarankan bagi peneliti yang akan datang untuk mereplikasi model penelitian ini dan mengujinya secara empiris baik pada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota maupun pada Dinas Pendidikan Provinsi lainnya.
2. Jumlah responden pada penelitian ini tergolong relatif kecil (164) orang sehingga dapat mempengaruhi ketetapan hasil yang diperoleh. Dengan demikian, bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk menggunakan jumlah reponden yang lebih banyak lagi.
3. Penelitian ini hanya meneliti kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan *employee voice behavior* sebagai variabel

yang mempengaruhi kreativitas pegawai. Dengan demikian, bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi variabel kreativitas pegawai seperti budaya organisasi, dukungan rekan kerja, iklim organisasi, dan motivasi.

4. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai. Dengan demikian, disarankan kepada peneliti yang akan datang agar menggunakan gaya kepemimpinan lainnya seperti kepemimpinan otoriter atau transaksional karena kedua gaya kepemimpinan tersebut lazim digunakan pada instansi pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Asad, S., Shah, S. I., & Wajid, A. (2019). The mediating role of transformational leadership in the relationship between cultural intelligence and employee voice behavior: A case of hotel employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 69(January), 66–75.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.01.001>
- Agolla, J. E., & Lill, J. B. V. (2016). An empirical investigation into innovation drivers and barriers in public sector organisations. *International Journal of Innovation Science*, 8(4), 404-.
- Agus, Z. (2018). Pendidikan Islam Dalam Perpektif Al-Ghazali. *Jurnal Tarbiyah Alawiyah*, 3(2), P-ISSN : 2541-3686.
- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). Pentingnya Pendidikan Bagi Mnesia. *Jurnal Buana Pengabdian*, 1(1), 35–43.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Revisi VI). Jakarta PT Rineka Cipta.
- Arikunto. (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi ke 5). Jakarta, PT. Rineka cipta.
- Ariyanti, Y. (2018). Pengaruh kecerdasan emosi dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, Volume 3(Nomor 5), 25–37.
- Bagozzi, R. ., & Yi. (1988). On The Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16, 74–94.
- Bass, B. M ., Jung, D. I. & Avolio, B. J. (1999). . Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 72, 441–46.
- Bolden , R., & O'Regan, N. (2017). Leadership and creativity in public services : An interview with Lord Michael Bichard, Chair of the national. *Audit Office. Journal of Management Inquiry*, 27(1), 45-.
- Burris;, Ethan R.;James R. Detert & Chiaburu, S. (2018). Quitting Before Leaving: The Mediating Effects of Psychological Attachment and Detachment on Voice. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, N. <https://doi.org/DOI: 10.1037/0021-9010.93.4.912>
- Campbell, D. oleh A. M. M. (2017). *Mengembangkan kreativitas / David Campbell, Ph.D ; disadur, A.M. Mangunhardjana*. Kanisius, Yayasan Mitra Netra.
- Cekmecelioglu, H. G. dan O., & Kaya, G. (2014). Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research on Turkish Manufacturing Industry. *Business Management Dynanics*, Vol.3 No.1.
- Chamberlin, M., Newton, D. W., & Lepine, J. A. (2017). A meta-analysis of voice and its promotive and prohibitive forms: Identification of key associations, distinctions, and future research directions. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/peps.12185>
- Chaubey, A., Sahoo, C. K., & Khatri, N. (2019). Relationship of transformational leadership with employee creativity and organizational innovation: A study of mediating and moderating influences. *Journal of Strategy and*

- Management*, 12(1), 61–82. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2018-0075>
- Chen A & Hou Y. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *Leadership Quarterly*, 27(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007>
- Chen, L., Wadei, K. A., Bai, S., & Liu, J. (2020). Participative leadership and employee creativity: a sequential mediation model of psychological safety and creative process engagement. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(6), 741–759. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0319>
- Cheong M, Yammarino F, Dionne S, S. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *Leadership Quarterly*, 30(1), 34–58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Cheung, M. F. Y. and C.-S. W. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656–672. <https://doi.org/10.1108/01437731111169988>
- Chughtai, A. A. (2018). Can ethical leaders enhance their followers' creativity?. *Leadership*, 12(2), 230.
- Dedahanov, A. T., Lee, D. H., Rhee, J., & Yoon, J. (2016). Entrepreneur's paternalistic leadership style and creativity: The mediating role of employee voice. *Management Decision*, 54(9), 23–10. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2015-0537>
- Dhany, E., Hanoum, S., & Soemarsono, M. (2020). Pengaruh Penggunaan IFS terhadap Kinerja dan Kreativitas Karyawan PT PAL Indonesia (Persero) dengan Pendekatan Task-Tchnology Fit (TTF) dan Technology Acceptance Model (TAM). *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 9(1), 46–5.
- Drake, A.R, Wong, J. & Salter, S. B. (2017). Empowerment, Motivation and Performance : Examining the Impact of Feedback and Incentives in Non management Employees. *Behavioral Research in Acoounting*, 19(3), 31-56.
- Duan, J., Li, C., Xu, Y., & Wu, C. H. (2017). Transformational leadership and employee voice behavior: A pygmalion mechanism. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 650. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2157>
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., & Mawritz, M. B. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *Leadership Quarterly*, 29(5), 570–583. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>
- Ermawati, A. (2018). Discriminant Validity, Convergent Validity, Composite Realiability. *Jurnal Agora*, 6(2), 287097.
- Fornell, and Larcker, D. . (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18.
- Ghani, B., & Hyder, S. I. (2020). Employee voice behavior at individual and organizational level: An integrative review. *Journal of Critical Reviews*, 7(4), 2704–2716.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. (Edisi 4.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least

- squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J. F., T. H. G., Ringle C. M., & M. S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publication.Inc california.
- Hakim Y, Irfan M, Mardikaningsih R, S. E. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Bisnis*, 03(01), 46–51.
- Handayani, E. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Autonomy Support Dengan Job Crafting Pada Guru SMA. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 111–125.
- Haumahu, C. P., & Tupamahu, K. H. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(3), 1238–1246. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i3.638>
- Holland P, Teicher J, D. (2019). *Employee Voice at Work*. 21(3), 233. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-2820-6>
- Hu, Y., Zhu, L., Zhou, M., Li, J., Maguire, P., Sun, H., & Wang, D. (2018). Exploring the influence of ethical leadership on voice behavior: How leader-member exchange, psychological safety and psychological empowerment influence employees' Willingness to Speak Out. *Frontiers in Psychology*, 9(SEP), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01718>
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & ... (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, Volume 29(Issue 5), Pages 549-569. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>
- Hulland, J. (2020). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research. *Strategic Management Journal*, 7(2).
- Hur, W. M., Moon, T., & Jun, J. K. (2016). The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Journal of Services Marketing*, 30(3), 302–315. <https://doi.org/DOI: 10.1108/JSM-10-2014-0342>
- Indrajita I, Sadiartha A, M. I. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Indrasari Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Pertama). Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78–9. <https://doi.org/doi:10.1108/jabs-03-2014-0022>
- Khan I, Khan A, A. A. (2019). Psychological Empowerment As a Mediator Between Leadership Styles and Employee Creativity. In *Global Journal of Human Resource* (pp. 72–83).
- Khurosani, A. (2018). Transformational Leadership, Employee Creativity and Organizational Innovation, The Intervening Role of Organizational Learning Culture. *Advanced Science Letters*, Volume 24,. <https://doi.org/https://doi.org/10.1166/asl.2018.11004>
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). Hubungan Antara Masa Kerja



- dengan Pemberdayaan Psikologis. *Insan*, 13(1), 50–57.
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65–74.  
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>
- Lei H, Gui L, L. P. (2020). Linking transformational leadership and frugal innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1832–1852.  
<https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0247>
- Li H, Chen T, C. G. (2017). How high-commitment work systems enhance employee creativity: A mediated moderation model. *Social Behavior and Personality*, 45(9), 1437. <https://doi.org/10.2224/sbp.6514>
- Liang, T. L., Chang, H. F., Ko, M. H., & Lin, C. W. (2017). Transformational leadership and employee voices in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 374–392.  
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2015-0364>
- Lin C, Xian J, Li B, H. H. (2020). Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindrance Stressors. *Frontiers in Psychology*, 11(2), 34–44.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01400>
- Liu, H. J., & Liu, X. B. (2017). Relationship between paternalistic leadership and employee's voice behavior based on regression analysis. In *Journal of Discrete Mathematical Sciences and Cryptography* (Vol. 20, Issue 1, pp. 205–215). <https://doi.org/10.1080/09720529.2016.1178917>
- Madison, K., Holt, D. T., Kellermanns, F. W., & Ranft, A. L. (2016). Viewing family firm behavior and governance through the lens of agency and stewardship theories. *Family Business Review*, 29(1), 65–.
- Mahmood M, Uddin M, F. L. (2019). The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. *Management Decision*, 57(3), 741–764. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0707>
- Martinez Serna, M. D. C. M., & Martínez, J. E. V. (2019). The impact of learning orientation on innovation and performance in smes in México. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 48.
- Meyerson, S.L. and Kline, T. J. . (2008). Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29(No. 5), 444–460.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/01437730810887049>
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2017). Transformational leadership and employee creativity : Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 53(5), 894.
- Mo Z, Y. Y. (2017). The Mechanism of Empowering Leadership's Effect on Employee Creativity in Ding Talk Alibaba Context. *Springer Nature*, 9(5), 99–117. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-2920-2\\_10](https://doi.org/10.1007/978-981-10-2920-2_10)
- Mohammad Ali, M. A. (2017). *Psikologi remaja : Perkembangan peserta didik* (Cet. 12.). Bumi Aksara, 2017.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 373–412.

- Morrison, E. W. (2014). Employee Voice and Silence. *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior*, 1(1), 173–197, 2014. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>
- Munadharoh, M. (2017). Analisis Empowering Leadership dan Psychological Empowering dalam Organisasi. *Ekobis*, Vol. 14. N.
- Munandar, U. (2014). *Pengembangan kreativitas anak berbakat* (3rd ed.). Rineka Cipta, 2014.
- Nazir S, Qun W, Hui L, Shafi A. (2018). Influence of social exchange relationships on affective commitment and innovative behavior: Role of perceived organizational support. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/su10124418>
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Khadim, S., & Qun, W. (2020). How does ethical leadership boost follower's creativity? Examining mediation and moderation mechanisms. *European Journal of Innovation Management*, 24(5). <https://doi.org/10.1108/EJIM-03-2020-0107>
- Nikpour, A. (2018). Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(2), 106–119. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60421>
- Northouse, P. G. . (2021). *Leadership: Theory and practice* (Kesembilan). SAGE Publications.
- Perry-Smith, J. E. (2006). Social yet creative: The role of social relationships in facilitating individual creativity. *Academy of Management Journal.*, 49 (1): 85.
- Prihatsanti, U., & Purwono, U. (2019). Pengukuran employee voice. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 41–54. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.41-54>
- Putra I, M. N. (2020). The Role of Employee Cognitive Ability Meditating In The Effect Of Organizational Culture On Employee Creativity. *American Journal of Humanities and Social*, 4(3), 114.
- Rahmasari, L. (2017). Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(1), 57–67.
- Rais M, Z. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan psikologis , locus of control internal dan kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan. *Repository.Umy.Ac.Id*, 3(1), 1–17.
- Rasheed, M. A., & Shahzad, K. (2021). *Transformational leadership and employee voice for product and process innovation in SMEs*. 18(1), 69–89. <https://doi.org/10.1108/INMR-01-2020-0007>
- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education New Jersey.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education : Harlow.
- Saifullah M, Tarigan M, N. G. (2019). Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 46–62.
- Salendu A, Ibrahim, M. (2020). Budaya Organisasi dan Voice Behavior: Peran Mediasi Kepribadian Proaktif pada Karyawan Lembaga Pemerintah. *Jurnal Diversita*, 6(2), 154–167.

- Saverio, F., & Sahetapy, W. L. (2018). Analisis Korelasi Budaya Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan CV Berkat Sejati. *AGORA Jurnal Manajemen UK Petra*, 6(2), 2016–2019.
- Sefnedi, Akmal, & Arisman. (2022). The Transformational Leadership-Individual Innovation Relationship: The Role of Learning Goal Orientation as Mediator. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, X(9), 98–110.
- Sefnedi, Muslim, I., Afridar, N., & Sukma, T. (2023). Transformational leadership employee creativity relationship: the role of employee voice behavior as mediator. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 11(10), 328–340.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Pennsylvania State University (ed.); 3rd ed.). Wile.
- Semedo A, Coelho A, R. N. (2016). Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(8), 1038–1055. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2015-0029>
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- SI, M. F., & Satrya, A. (2020). Efek Mediasi Leader Member Exchange, Motivasi Intrinsik Dan Pemberdayaan Psikologis Pada Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i1.004>
- Simamora, I. K., Afrianty, T. W., & Prasetya, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Melalui Pemberdayaan Psikologis Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 51–61.
- Son, T. T., Phong, L. B., & Loan, B. T. T. (2020). Transformational Leadership and Knowledge Sharing: Determinants of Firm's Operational and Financial Performance. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020927426>
- Song, Y., Tian, Q., & Kwan, H. K. (2021). Servant leadership and employee voice: A moderated mediation. *Journal of Managerial Psychology*, 37, 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMP-02-2020-0077>
- Soomro, B. A., Memon, M., & Shah, N. (2021). Paternalistic leadership style, employee voice and creativity among entrepreneurs: empirical evidence from SMEs of a developing country. *Management Decision*, 59(2), 285–305. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2018-1207>
- Spreitzer, G.M. (1999). Empowered to lead: The role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 511–526. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199907\)20:4<511::AID-JOB900>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199907)20:4<511::AID-JOB900>3.0.CO;2-L)
- Spreitzer, G. M. (1995). “Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation”,. *Academy of Management Journal*, 38(2), 412–511.
- Stup, Holden, and H. (2015). identified competencies in different management

- areas. *Journal of Agribusiness* 23.
- Sugiarti C. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Moderat*, 7(4), 760–777.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparwi, S. (2021). *Pengantar psikologi kognitif*. IAIN Salatiga.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara.
- Tan, E., & Wu, W. (2021). The effects of Person-Supervisor fit and Psychological Empowerment on Employee Creativity and Employee ' s Performance. *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 529–541.
- Teymournejad, K. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan : Sebuah Investigasi Empiris*. 7(1), 1413–1419.
- Timothy D Maynes, P. M. P. (2014). Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 87–112. <https://doi.org/10.1037/a0034284>
- Uma Sekaran. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. (4th ed.). Salemba Empat , 2006.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). . Helping and Voice Extra-Role Behaviors Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108–111.
- Widiantoro, D., Arief, Y., Rizal, I., & Fitriyana, N. (2023). Employee Voice Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional. *Motiva Jurnal Psikologi*, 5(2), 110. <https://doi.org/10.31293/mv.v5i2.6677>
- Wijayanti, I. A. D. . I. W. G. S. (2019). *Kreativitas Karyawan, Efikasi Diri Kreatif, Kepemimpinan Transformasional*. 8(3), 1230–1254.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Yusuf, S. (2004). *Psikologi Perkembangan Anak&Remaja*. PT Remaja Rosdakarya.
- Zahra, T. T., Ahmad, H. M., & Waheed, A. (2017). Impact of ethical leadership on innovative work behavior: Mediating role of self-efficacy. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(1), 93–107.
- Zainiyah Alfirdaus, O., Herachwati, N., Sulistiawan, J., Anggara Yudha, B., & Atsiruddin Ruslananda, M. (2021). Supervisor Safety Support As Predictor of Safety Climate. *Desember*, 2(7), 2029.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. . *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197. <https://doi.org/https://doi.org/10.1086/651257>.
- Zhou, J. & George, J. M. (2001). . “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice”. *Academy of Management Journal*., Vol. 44 (4).