

## Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Creativity* Pada Karyawan Perusahaan Jasa Transportasi di Jakarta

Tiara Safitri<sup>1</sup>, Netania Emilisa<sup>2\*</sup>, Noni Febiastri Wahyuningtiyas<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

tiara.safitri152@gmail.com<sup>1\*</sup>; netania@trisakti.ac.id<sup>2\*</sup>; nonifebiastri0102@gmail.com

Received 14 Desember 2023 | Revised 2 Januari 2023 | Accepted 15 Juni 2023

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Employee Creativity* pada karyawan perusahaan jasa transportasi di Jakarta. Menurut badan pusat statistik perekonomian Indonesia, pandemi Covid-19 mempengaruhi penurunan pada perekonomian Indonesia. Selama masa pandemi, dan era *new normal* atau *endemi* nanti, setiap perusahaan harus terus berinovasi dan berkreasi untuk bisa bertahan dan berkompetisi dengan semaksimal mungkin. *Employee creativity* diperlukan dalam persaingan di tengah pandemi, maka dari itu *transformational leadership*, *perceived organizational support*, dan *organizational citizenship behavior* perlu diterapkan untuk mendukung terciptanya *employee creativity*. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* AMOS versi 23 dengan jumlah 140 responden. Hasil penelitian ini, *transformational leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee creativity* sehingga hipotesis tidak didukung/ditolak, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived organizational support*, *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee creativity*, sehingga hipotesis tidak didukung/ditolak dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*.

**Keywords:** Kepemimpinan; Dukungan Organisasi; Perilaku Kewarganegaraan; Kreativitas

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Creativity on transportation service company employees in Jakarta. According to the Indonesian economic statistics center, the Covid-19 pandemic has had an impact on the decline of the Indonesian economy. During the pandemic, and the new normal or endemic era later, every company must continue to innovate and be creative in order to survive and socialize as much as possible. Employee creativity is needed in competition amidst a pandemic, therefore transformational leadership, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior need to be implemented to support employee creativity. The method used is the Structural Equation Model (SEM) with AMOS version 23 software with a total of 140 respondents. The results of this study, transformational leadership has a positive and significant effect on employee creativity so that the hypothesis is not supported/rejected, transformational leadership has a positive and significant effect on perceptions of organizational support, transformational leadership has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, perceived organizational support has a positive but insignificant effect on employee creativity, so the hypothesis is not supported/rejected and organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee creativity.*

**Keywords:** Leadership; Organizational Support; Citizenship Behavior; Creativity

## PENDAHULUAN

Pada tahun 2020, perkembangan perekonomian Indonesia menghadapi masalah yang disebabkan oleh Covid-19. Pada 2 Maret 2020, Covid-19 pertama kali masuk ke Indonesia. Perekonomian Indonesia juga mengalami penurunan akibat adanya covid. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi di Indonesia pada triwulan I-2020 mengalami penurunan sebesar 2,97%, pada triwulan II-2020 mengalami penurunan hingga mencapai -5,32%, namun dengan seiring berjalannya waktu pada triwulan I-2021 pertumbuhan ekonomi di Indonesia meningkat menjadi -0,71%, dan sampai saat ini Pada triwulan I tahun 2022, perekonomian Indonesia tumbuh sebesar 5,01 persen dibandingkan triwulan I tahun 2021 dan sebesar 0,96 persen dibandingkan triwulan sebelumnya. Untuk terus bisa bertahan melewati pandemi, perusahaan harus terus berinovasi dan berkreasi dengan kreatifitas nya masing-masing. Perbandingan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan karyawan dari perusahaan transportasi laut sebagai subyek penelitian, sedangkan pada penelitian ini menggunakan karyawan dari jasa transportasi darat.

Selain pandemi, untuk mempengaruhi perkembangan profitabilitas bisnis, berada di lingkungan yang tidak stabil seperti perkembangan teknologi yang cepat memaksa perusahaan untuk mempertahankan *employee creativity* nya (Arokiasamy A.R.A et al., 2022). Ide-ide baru yang muncul dengan kreatifitas yang praktis akan bisa menghasilkan solusi dalam mengatasi masalah, dan juga dengan organisasi yang kreatif, perusahaan bisa tetap menjadi terdepan daripada pesaing dan juga lebih baik beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Inam et al., 2021). Untuk mendorong *employee creativity* diperlukan *transformational leadership* (Setiawan et al., 2021).

Kemampuan seseorang untuk memunculkan ide, menjadi kreatif, dan mendiskusikan situasi baru sambil memanfaatkan keterampilan, perjuangan dan ketidakamanan mereka dapat ditingkatkan dengan *transformational leadership* (Nilasari et al., 2022). Untuk memahami individu, organisasi menginginkan *transformational leadership* yang akan menjalankan semua visi mereka, seperti pandangan dan tujuan jangka panjang yang dapat dicapai dengan mengintegrasikan semua sumber daya, kemampuan, dan perilaku mereka (Tjoa & Arief, 2021). Selain itu *Transformational leadership* juga memerlukan *perceived organizational support* dalam mendukung *employee creativity*, dimana tindakan yang diambil oleh organisasi untuk menunjukkan kepada karyawan seberapa besar kepeduliannya terhadap mereka dan seberapa baik kinerja mereka.

Selain dorongan dan perhatian organisasi yang memperkuat ikatan emosional antara orang dan organisasi, karyawan yang merasakan lebih banyak *perceived organizational support* seringkali cenderung tidak mencari pekerjaan alternatif atau meninggalkan organisasi (Amalia et al., 2020). Menurut Suifan et al., (2018) hasil prosedur menunjukkan bahwa hubungan organisasi dengan karyawan individu telah memberikan arahan kontribusi positif bagi kesejahteraan organisasi.

Selain *perceived organizational support*, *transformational leadership* dapat didukung oleh *organizational citizenship behavior* yang dapat mencakup keinginan untuk melampaui tugas atau tanggung jawab mereka, keinginan untuk membantu rekan kerja, atau keinginan untuk mematuhi aturan yang sudah ada di dalam perusahaan (Nurhidayati et al., 2021). *Transformational leadership* mempunyai efek konsisten terhadap *organizational citizenship behavior* karena kemampuan melibatkan karyawan untuk melebihi target dengan kinerja tinggi, juga dalam mempengaruhi kinerja organisasi, keefektifan organisasi, dan beradaptasi pada perubahan lingkungan, maka karena dampak negatif pada efektivitas organisasi, sangat penting untuk menggunakan pemilihan variabel untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* di dalam organisasi, selain itu dengan *organizational citizenship behavior*, dapat meningkatkan koordinasi kelompok kerja, menanggapi perubahan lingkungan, dan meningkatkan kinerja organisasi (Maharani V et al., 2017).

Dalam laman Kementerian Perhubungan Republik Indonesia menjelaskan saat pandemi, untuk mempertahankan masyarakat yang produktif dan mencegah penyebaran COVID-19, sebagaimana diarahkan oleh Presiden, Kementerian Transportasi mengatur transportasi dengan mendorong

penggunaan protokol kesehatan. Selain itu, Kamar Dagang dan Industri (KADIN) melaporkan penurunan pendapatan industri transportasi sebesar 25-50% selama pandemi. Maka hal ini bisa menjadi sebuah tantangan bagi para perusahaan jasa transportasi untuk terus bersaing di tengah pandemi maupun pada saat era *new normal* atau peralihan nanti. Selama masa pandemi, dan era *new normal* atau *endemi* nanti, setiap perusahaan harus terus berinovasi dan berkreasi untuk bisa bertahan dan berkompetisi dengan semaksimal mungkin. *Employee creativity* diperlukan dalam persaingan di tengah pandemi, maka dari itu *transformational leadership*, *perceived organizational support*, dan *organizational citizenship behavior* perlu diterapkan untuk mendukung terciptanya *employee creativity*.

### **Transformational Leadership**

*Transformational leadership* adalah faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai keadaan yang diberikan pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan dapat mempertahankan kesehatan mental, juga dapat membuat karyawan lebih percaya diri dengan adanya motivasi (Tian et al., 2020). *Transformational leadership* adalah kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan berdampak positif pada mereka dengan menggabungkan intuisi, kepekaan, dan wawasan kreatif (Prabowo et al., 2018). *Transformational leadership* adalah jenis kepemimpinan yang terjadi ketika individu dan kelompok berkolaborasi untuk mencapai tujuan melalui pengembangan dan peningkatan kemampuan pribadi, inspirasi, dan perubahan. (Arokiasamy A.R.A et al., 2022). Setiawan et al., (2021) menjelaskan, terdapat empat indikator *transformational leadership*, diantaranya; (a) motivasi inspirasional, (b) pengaruh yang diidealkan, (c) stimulasi intelektual, (d) pertimbangan individual.

### **Perceived Organizational Support**

*Perceived organizational support* adalah opini tentang karyawan, termasuk seberapa adil perusahaan memperlakukan setiap karyawan dan seberapa cepat bantuan diberikan saat dibutuhkan (Agustina & Maisara, 2022). *Perceived organizational support* adalah keyakinan yang dipegang oleh karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Tri Putranto et al., 2019). *Perceived organizational support* juga dapat didefinisikan sebagai keyakinan karyawan terhadap kepekaan, dan kepedulian perusahaan akan kesejahteraan mereka (Suifan et al., 2018). Linda & Fitria, (2016) memaparkan bahwa terdapat 8 hal untuk mengukur *perceived organizational support*, yaitu: (a) Organisasi yang menghargai kontribusi karyawannya. (b) Berbagi ide merupakan kontribusi karyawan yang signifikan. (c) Organisasi yang menghargai kontribusi karyawan. (d) Organisasi yang peduli dengan keluhan karyawan. (e) Organisasi yang peduli dengan kesejahteraan karyawannya (f) Organisasi yang akan membantu karyawan jika mereka berkinerja buruk di tempat kerja. (g) Organisasi yang mengutamakan kepuasan umum tenaga kerjanya. (h) Organisasi sangat memperhatikan para pekerjanya.

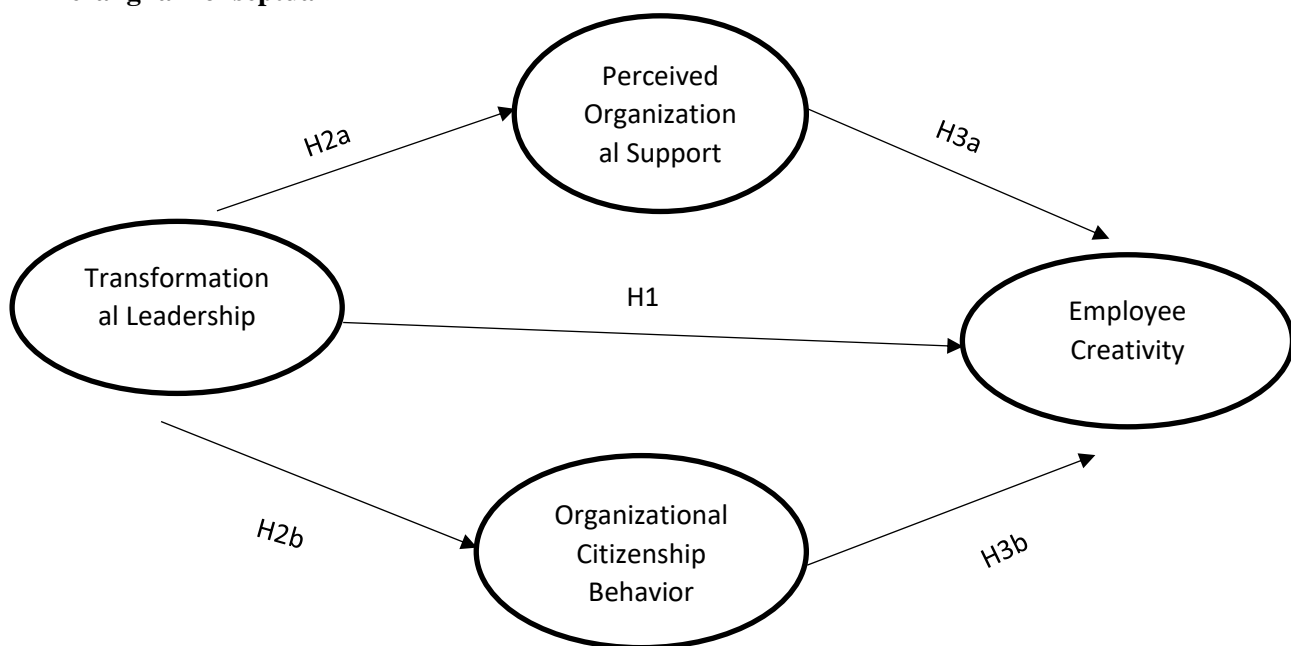
### **Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang dievaluasi secara psikologis dalam lingkungan sosial yang mendorong penyelesaian tugas (Maharani V et al., 2017). *Organizational citizenship behavior* adalah sikap pekerja terhadap atasannya yang meningkatkan fungsi sosial dan psikologis (Ahmad Bodla et al., 2019). *Organizational citizenship behavior* adalah sikap individu yang secara bebas dan tidak langsung memacu efektivitas dalam fungsi organisasi (Ali et al., 2020). Terdapat lima dimensi untuk *Organizational Citizenship Behavior* (Emilisa & Lunarindiah G, 2018), yaitu: (a) Altruisme. (b) Kesopanan. (c) Sportivitas. (d) *Conscientiousness*. (e) *Civic virtue*.

## Employee Creativity

*Employee creativity* dapat didefinisikan sebagai pengembangan ide, dan potensi yang dimiliki, untuk digunakan oleh organisasi mana pun yang terkait dengan produk, layanan, praktik, atau prosedur baru (Palupi, 2020). *Employee creativity* adalah dukungan kehidupan jangka panjang dari perusahaan karena kapasitas kreatif karyawan untuk memunculkan ide-ide baru dan mengembangkan ide-ide yang sudah ada (Tjoa & Arief, 2021). *Employee creativity* adalah suatu ide baru, dan murni juga istimewa bagi perusahaan karena belum pernah ada sebelumnya (Nilasari et al., 2022). Hardono & Setiawan, (2021) mengungkapkan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *employee creativity*, yaitu: (a) *Critical thinking*, (b) *Risk-taking behavior*, (c) *Creative work processes*, (d) *Problem-solving*

## Rerangka Konseptual



Gambar 1. Rerangka Konseptual

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah:

1. H1: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*
2. H2a: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support*.  
H2b: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*
3. H3a: *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*  
H3b: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada beberapa perusahaan jasa transportasi di Jakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 140. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, kuesioner dibagikan kepada karyawan di beberapa perusahaan jasa transportasi yang berada di Jakarta. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji instrumen, *Structural Equation Model* (SEM) dan juga uji hipotesis. Berikut langkah-langkah dalam proses pengolahan pada data:

Uji Instrumen. Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah tes yang dilakukan untuk memastikan keabsahan, ketepatan, dan keakuratan suatu item pertanyaan dalam menilai variabel yang diteliti (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Sedangkan Uji reabilitas adalah tes yang dilakukan untuk memastikan tingkat

kepercayaan dari item pertanyaan dalam mengukur variabel yang sedang diuji (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Metode analisis data. Untuk menganalisis pengaruh antara *transformational leadership*, *perceived organizational support*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee creativity* pada karyawan perusahaan jasa transportasi di Jakarta menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan *software AMOS* versi 23.

Uji hipotesis. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan uji hipotesis jika  $p\text{-value} > \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara kedua variabel. Dan jika  $p\text{-value} < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan diantara kedua variabel.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil uji validitas

**Tabel 1.** Hasil uji validasi *Transformational Leadership*

No.	<i>Transformational Leadership</i>	Factor Loading	Keputusan
1.	Pemimpin saya menunjukkan kompetensi yang hebat	0,801	Valid
2.	Pimpinan saya selalu memotivasi karyawan	0,794	Valid
3.	Pemimpin saya selalu menginspirasi karyawan	0,874	Valid
4.	Pemimpin saya selalu memiliki pengaruh positif pada karyawan	0,855	Valid
5.	Pemimpin saya selalu mendorong karyawan untuk mempelajari kembali dugaan mereka	0,753	Valid
6.	Pemimpin saya menghibur para karyawan yang memiliki ide ide yang luar biasa	0,767	Valid
7.	Pemimpin saya adalah pendengar yang baik	0,758	Valid
8.	Pemimpin saya mempromosikan pengembangan diri	0,763	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Variabel *transformational leadership* dikembangkan oleh (Bass & Avolio, 1994) yang berisi 8 pernyataan, dengan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid karena  $> 0,50$ .

**Tabel 2.** Hasil uji validasi *Perceived Organizational Support*

No.	<i>Perceived Organizational Support</i>	Factor Loading	Keputusan
1.	Pemimpin saya peduli dengan pendapat saya	0,833	Valid
2.	Pemimpin saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya	0,810	Valid
3.	Keadilan prosedural diterapkan secara konsisten	0,840	Valid
4.	Keadilan prosedur berdasarkan kinerja yang akurat	0,827	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Variabel *perceived organizational support* dikembangkan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002) yang berisi 4 pernyataan, dengan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid karena  $> 0,50$ .

**Tabel 3.** Hasil uji validasi *Organizational Citizenship Behavior*

No.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Factor Loading	Keputusan
1.	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan	0,829	Valid
2.	Saya membantu rekan kerja dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	0,753	Valid
3.	Saya berusaha sangat teliti pada saat saya bekerja	0,830	Valid
4.	Saya berusaha disiplin bahkan saat tanpa pengawasan orang lain	0,853	Valid
5.	Saya mengintruksikan rekan kerja saya untuk tetap mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku	0,764	Valid
6.	Saya secara sukarela mengerjakan tugas secara ekstra	0,561	Valid
7.	Saya berusaha memberi tau rekan kerja saya untuk memperbaiki kesalahannya bila terjadi kesalahan	0,824	Valid
8.	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya.	0,715	Valid



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Variabel *organizational citizenship behavior* dikembangkan oleh (Emilisa & Lunarindiah G, 2018) yang berisi 8 pernyataan, dengan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid karena > 0,50.

**Tabel 4.** Hasil uji validasi *Employee Creativity*

No.	<i>Employee Creativity</i>	Factor Loading	Keputusan
1.	Memiliki otonomi untuk menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya	0,749	Valid
2.	Saya memiliki pengaruh signifikan pada apa yang terjadi di departemen saya	0,825	Valid
3.	Saya memiliki ide yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan	0,799	Valid
4.	Saya bisa menjadi contoh bagi karyawan lain atas apa yang telah saya lakukan	0,818	Valid
5.	Saya dapat bersaing dengan rekan kerja saya	0,621	Valid
6.	Saya mampu mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah di perusahaan	0,830	Valid
7.	Berhak untuk dihukum atas semua perbuatan saya	0,723	Valid
8.	Pantas mendapatkan penghargaan atas apa yang telah saya lakukan	0,662	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Variabel *employee creativity* dikembangkan oleh (Özarallı, 2015) yang berisi 8 pernyataan, dengan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid karena > 0,50.

**Hasil uji reabilitas**

**Tabel 5.** Hasil uji reabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	<i>Employee Creativity</i>	8	0,889	Reliable
2.	<i>Transformational Leadership</i>	8	0,914	Reliable
3.	<i>Perceived Organizational Support</i>	4	0,846	Reliable
4.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	8	0,892	Reliable

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Keseluruhan variabel pada penelitian ini yaitu *Employee Creativity*, *Transformational Leadership*, *Perceived Organizational Support*, dan *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan reliable dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,6

**Hasil Uji Structural Equation Model (SEM)**

**Tabel 6.** Hasil Uji *Goodness Of Fit*

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas Penerimaan yang Disarankan	Kesimpulan
<b>Absolut Fit Indices</b>	X <sup>2</sup> / P-Value	0,000	≥ 0,05	Poor fit
	GFI	0,716	≥ 0,90	Poor fit
	RMSEA	0,097	≤ 0,08	Poor fit
	RMR	0,035	≤ 0,05	Goodness of fit
	NFI	0,739	≥ 0,90	Poor fit
<b>Incremental Fit Indices</b>	TLI	0,833	≥ 0,90	Marginal fit
	CFI	0,831	≥ 0,90	Marginal fit
<b>Parsimony Fit Indices</b>	CMIN/DF	2,319	Batas bawah 1 Batas atas 5	Goodness of fit

Sumber : Data diolah menggunakan AMOS versi 23

Dari pengujian *goodness of fit* diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 2 pengukuran yang dilakukan dengan hasil *goodness of fit* yaitu pada nilai RMR dan CMIN/DF.



**Hasil Uji Hipotesis/Uji t****Tabel 7.** Hasil uji hipotesis

Variabel	Estimate	P-Value	Ho	Ha
<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	0,019	0,918	Didukung	Tidak didukung
<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Perceived Organizational Support</i>	1,046	0,000	Tidak didukung	Didukung
<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,671	0,000	Tidak didukung	Didukung
<i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	0,093	0,535	Didukung	Tidak didukung
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	0,636	0,000	Tidak didukung	Didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS versi 23

**Pembahasan**

1. Pengaruh antara *transformational leadership* terhadap *employee creativity*  
*Transformational leadership* berpengaruh positif tidak signifikan dengan nilai p-value  $0,918 > 0,05$  maka dari itu hipotesis tidak didukung. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Setiawan et al., 2021) dalam penelitiannya disimpulkan adanya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada karyawan perusahaan properti di Indonesia, hal itu disebabkan karena pemimpin dan karyawan tidak memiliki ikatan pribadi.
2. Pengaruh antara *transformational leadership* terhadap *perceived organizational support* dan pengaruh antara *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.  
*Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support* dengan p-value  $0,000 < 0,005$ . Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Nilasari et al., 2022) bahwa terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *perceived organization support* pada karyawan perusahaan pelayaran nasional Indonesia, dimana dengan *transformational leadership*, pemimpin membantu karyawan berkembang dengan menciptakan lingkungan yang mendukung. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan p-value  $0,000 < 0,05$  Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ali et al., 2020) ditemukan terdapat pengaruh signifikan antara *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di Kantor Wilayah Lembaga Administrasi Negara (NIPA) Indonesia. Pemimpin memiliki peran penting dalam mendukung dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga membuat karyawan merasa dihargai, dan membuat keinginan bekerja lebih baik dalam diri karyawan dapat meningkat (Nurhidayati et al., 2021).
3. Pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* dan pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap *employee creativity*.  
*Perceived organizational support* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee creativity*, maka hipotesis tidak didukung. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Suifan et al., 2018) bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* pada karyawan yang bekerja di bank Yordania, dimana hal tersebut dapat dibenarkan oleh kurangnya *perceived organizational support* atau oleh fakta bahwa karyawan tidak mengakui dukungan tersebut. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creativity*. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Saravanan, 2018) bahwa terdapat hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap *employee creativity* pada karyawan sektor teknologi informasi di Chennai, dimana

*organizational citizenship behavior* mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam proses kreatif, yang akan menguntungkan perusahaan dengan cara lain.

## SIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian di atas.:

1. *Transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee creativity*. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya atau tidak adanya ikatan pribadi antara pimpinan dan karyawan juga terdapat keterbatasan kreatifitas yang dibatasi oleh pimpinan kepada karyawannya sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara *transformational leadership* terhadap *employee creativity*.
2. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support*.
3. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. *Perceived organizational support* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee creativity*. Pimpinan dapat memberikan sedikit waktu fleksibilitas pada karyawan seperti bekerja dimana saja (tidak harus di kantor) yang dapat memancing kreatifitas pada karyawan muncul.
5. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creativity*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, K., & Maisara, P. (2022). The Effect Of Perceived Organizational Support, Meaning Of Work And Proactive Personality On Employee Creativity (Study On Employees Of Harno Surya Ngemplak Bothi). *Business And Accounting Research (Ijebbar) Peer Reviewed-International Journal*, 6(2). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Ahmad Bodla, A., Tang, N., Van Dick, R., & Mir, U. R. (2019). Authoritarian leadership, organizational citizenship behavior, and organizational deviance: Curvilinear relationships. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(5), 583–599. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0313>
- Ali, H., Elmi, F., Ridwan, M., & Pratiwi, H. (2020). Effect of Transformational Leadership, Organizational Commitments and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behavior (OCB) at the Directorate of Primary School Effect of Transformational Leadership, Organizational Commitments and Job Satisfaction o. *International Journal of Grid and Distributed Computing*, 13(2), 740–749. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i3>
- Amalia, Perizade, B., Taufiq, & Zunaidah. (2020). Perceived Organizational Support Has an Impact on Employee Creativity. *The International Conference on Innovations in Social Sciences and Education (ICoISSE)*, 783–789.
- Arokiasamy A.R.A, Maheshwari G, & Nguyen K.L. (2022). The Influence of Ethical and Transformational Leadership on Employee Creativity in Malaysia’s Private Higher Education Institutions: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 17, 001–033. <https://doi.org/10.28945/4896>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publication.
- Emilisa, N., & Lunarindiah G. (2018). The Effect of Employee Perceived Reputation to Organizational Citizenship Behavior: A Study of Professional Event Organizer’s Employees. *Review of Integrative Business and Economics*, 7(2), 52–61. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Hair, J., F, J., Black, C. A., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2014). Multivariate Data Analysis (MVDA). In *Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hardono, S. A., & Setiawan, R. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Creativity Melalui Knowledge Sharing Dan Intrinsic Motivation Pada .... *Agora*, 9(2).



- <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/11718>
- Inam, A., Ho, J. A., Zafar, H., Khan, U., Sheikh, A. A., & Najam, U. (2021). Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors. *SAGE Open*, 11(3), 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440211046937>
- Kurniawan, A. ., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PANDIVA BuKu. [www.rosda.co.id](http://www.rosda.co.id)
- Linda, M. R., & Fitria, Y. (2016). The influence of perceived organisational support on work-life balance with transformational leadership as the moderating variable. *The 1st Internasional Conference on Economics, Business, and Accounting 2016, 2001*, 407–418.
- Maharani V, Surachman, Sumiati, & Sudiro A. (2017). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment (Study at Islamic Bank in Malang Raya). *International Journal of Economic Research*, 14(3), 213–226.
- Nilasari, B. M., Muhidin, S., & Prasetyo, D. D. (2022). The Fact of How Leaders Influence on Employee Creativity in Indonesia. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.72941>
- Nurhidayati, A. N., Susita, D., & Sebayang, K. D. . (2021). The Effect of Transformational Leadership and Perceived Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction as Intervening Variable. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(2), 193–204. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5347921>
- Özaralli, N. (2015). Linking Empowering Leader to Creativity: The Moderating Role of Psychological (Felt) Empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 366–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.899>
- Palupi, M. (2020). Efforts to Improve Employee Creativity Through Transformational Leadership. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 224–232. <https://doi.org/10.18196/mb.112100>
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16, 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saravanan, K. (2018). Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Employee Creativity Among The Employees Of Information Technology Sector In Chennai. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 5(6), 2454–9150.
- Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Pratama, A. (2021). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Innovation Through Employee Creativity And Internal Social Capital In The Pandemic Time Of Covid. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1).
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132.
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: Mediation and Moderation Through Organizational Citizenship Behavior and Communication. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>
- Tjoa, Y., & Arief, M. (2021). Factors affecting Organizational Citizenship Behavior and Health Worker Innovative Behavior: The Role of Person-Job Fit as a Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(3), 193–209. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i3.1311>
- Tri Putranto, H., Sudjadi, A., & Indrayanto, A. (2019). The Impacts of Perceived Organizational Support

to Organizational commitment and Psychological Well Being in Contractual Employees.  
*International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*, 5(1), 426–433.

