

Self-Efficacy Memediasi Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Syauqi Taufiqur Rahman ¹

¹ Akademi Komunitas Teknologi Syarifuddin Lumajang, Indonesia;
syauqimuhammad233@gmail.com

IDAROTUNA: Jurnal
Administrative Science

Vol 4 No 2 November 2023
[https://doi.org/
10.54471/idarotuna.v4i2.46](https://doi.org/10.54471/idarotuna.v4i2.46)

Received: September 30, 2023
Accepted: October 18, 2023
Published: November 15, 2023

Publisher's Note: Program Study Office Administrative stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The amount to which the leadership function is performed will have a significant impact on the organization's ability to achieve the company goals that have been established by the corporation. Looking into employees' creative self-efficacy is one thing that leaders need to do in order to boost employee performance. State-owned PT Pos Indonesia has the greatest service network that is dispersed over the entire nation. PT Pos Indonesia (Persero) is now undergoing changes related to its operations, human resources, subsidiaries, and product development. However, PT Pos Indonesia also competes fiercely with other businesses of a similar nature, such as JNE, J&T, Tiki, Sicepat, etc. The purpose of this study is to examine and ascertain the impact of transformational leadership on employee performance at PT. Pos Indonesia Bandung through creative self-efficacy. The research methodology makes use of questionnaire-based data collecting, descriptive and verification methodologies, and the SmartPLS 3.3.3 analysis tool. The sampling technique combines convenience sampling with nonprobability sampling. The findings of this study demonstrate that transformational leadership significantly and favorably impacts employee performance. Transformational leadership has a favorable and considerable impact on creative self-efficacy. Employee performance is positively and significantly impacted by creative self-efficacy. Then, through creative self-efficacy, transformational leadership has a substantial impact on staff performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Creative Self-efficacy, Employee Performance.*

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan perusahaan telah ditetapkan perusahaan akan sangat bergantung pada sejauh mana peran kepemimpinan yang dijalankan. Kepemimpinan merupakan proses yang mengandung unsur mempengaruhi, mengarahkan, memberdayakan, dan adanya kerja sama pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Agarwal, 2020). Salah satu yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melihat kreatif efikasi diri (creative self-efficacy) yang dimiliki pegawai. Creative self efficacy diartikan sebagai keyakinan atas kemampuan yang dimiliki orang untuk menghasilkan hasil yang kreatif.

Creative self-efficacy berasal dari konsteks teoritis self efficacy yang telah diperkenalkan oleh Albert Bandura (Bandura, 1997). Efikasi diri (self efficacy) merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (social learning theory) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi (Lunenburg, 2011:1). Sehingga dapat dikatakan bahwa creative self-efficacy merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki orang atas kemampuannya sendiri untuk dapat menghasilkan kreativitas baik dalam hal tertentu maupun dalam hal umum (Brockhus, 2014).

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan dengan status berupa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan barang, dokumen dan bisnis. PT Pos Indonesia (Persero) mempunyai jaringan pelayanan terbesar yang tersebar di seluruh pelosok tanah air. Saat ini, PT Pos Indonesia (Persero) sedang bertransformasi dalam aspek bisnis, sumber daya manusia, penguatan anak perusahaan, serta pengembangan produk. Namun di waktu yang sama PT Pos Indonesia (Persero) menghadapi persaingan yang sangat tajam dengan perusahaan-perusahaan sejenis lainnya seperti JNE, J&T, Tiki, Si Cepat, Ninja Express, Go-Send daripada PT Pos Indonesia (Persero).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Majalah Marketing dan Frontier Group tentang perusahaan Top Brand dengan kategori courier service, PT. Pos Indonesia sebagai perusahaan milik negara masih belum mampu bersaing perusahaan swasta lainnya

BRAND	TBI 2020	
JNE	27.3%	TOP
J&T	21.3%	TOP
Tiki	10.8%	TOP
Pos Indonesia	7.7%	
DHL	4.1%	

Gambar 1 Top Brand Award Jasa Kurir Tahun 2020

Pada tahun 2019 lalu, kinerja PT Pos Indonesia (Persero) mendapat sorotan tajam dari DPR. Anggota komisi VI DPR ramai-ramai mempertanyakan kinerja PT Pos Indonesia (Persero). Pasalnya, PT Pos Indonesia (Persero) pada saat itu tengah dibelit berbagai persoalan, dari bisnis surat menyurat yang kian lesu hingga penunggakan pembayaran gaji pegawai (Kumparan, 2020).

Berdasarkan laporan tahunan PT. Pos Indonesia Tahun 2019, pada tahun 2016 sempat terjadi kenaikan laba bersih sebesar 133,4% dari tahun sebelumnya, akan tetapi sejak tahun 2017 sampai dengan 2019, laba bersih PT Pos Indonesia terus mengalami penurunan. Pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 17,42%, pada tahun 2018 mengalami penurunan 64,11% dan pada tahun 2019 sebesar 3,13%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Performance Management PT. Pos Indonesia (Persero) beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam kinerja pegawai PT. Pos Indonesia yaitu:

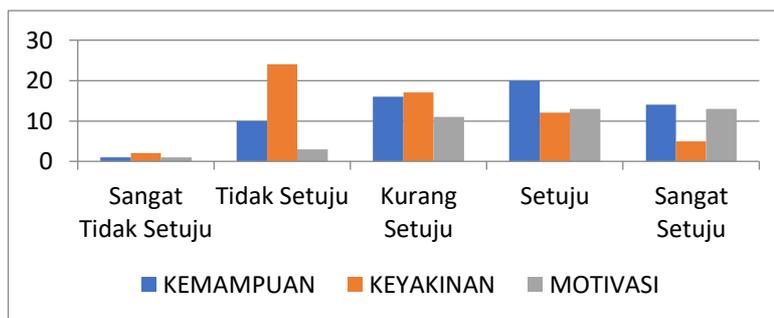
1. Kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.
2. Tidak adanya kekompakan antar pegawai dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama sehingga hasil kerja kurang maksimal dan ada beberapa pegawai yang tidak cocok bekerjasama dengan rekan kerjanya.
3. Adanya beberapa tugas yang dilaksanakan oleh pegawai tidak sesuai dengan target dan sasaran. Hal ini dibuktikan dengan sasaran dan capaian pegawai, pada tahun 2017 dari target dari target 100% hanya terealisasi 87,25%, tahun 2018 dari target 100% hanya terealisasi 84,5%, dan pada tahun 2019 dari target 100% hanya terealisasi 86,5%.

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan. Oleh sebab itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang mampu bekerjasama serta mampu menekan konflik yang akan terjadi dalam perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-survey dan observasi yang dilakukan kepada 20 pegawai PT. Pos Indonesia, beberapa permasalahan yang terjadi saat ini yaitu:

1. Pimpinan kurang memberikan arahan dan nasehat terhadap bawahannya serta kurang tegas dalam menjalankan aturan yang berlaku.
2. Sifat dan perilaku pimpinan tidak mencerminkan kebaikan terhadap bawahannya
3. Pimpinan tidak memberikan ruang untuk berinovasi
4. Pimpinan tidak bisa mendorong kemajuan bawahan dan
5. Pemberian balas jasa atau kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melihat kreatifitas efikasi diri (creativity self-efficacy) yang dimiliki oleh pegawai. Creative self-efficacy menjadi peranan penting bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya secara kreatif dengan keyakinan atas kemampuan yang dimiliki. Beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Pos Indonesia tentang creative self efficacy ini sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Pra Survey Creative Self Efficacy Pegawai PT Pos Indonesia

Gambar 2 di atas menjelaskan bahwa dimensi pengukuran self efficacy pada PT Pos Indonesia melalui tiga indikator yaitu kemampuan, keyakinan, dan motivasi. Pada dimensi kemampuan, dapat ditemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih belum menemukan sebuah solusi ketika atau sedang mengalami hambatan dalam pekerjaan mereka. Selain itu pegawai masih merasa kurang jelas terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya. Pada dimensi keyakinan, pegawai masih merasa banyak hambatan yang dialami perusahaan dalam bekerja sehingga tingkat keyakinan pegawai dalam melakukan pekerjaan masih sering mengalami masalah serta sedikit sekali pegawai yang terus menggali informasi tentang bagaimana cara melakukan sebuah pekerjaan dengan baik. Sedangkan dari dimensi motivasi, pegawai tetap termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang berada di bawah tekanan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, sesuai dengan tujuan penelitian yang akan menjelaskan pengaruh atau hubungan antar variabel. Metode survey atau proses pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, karena penelitian ini mengkaji dan menganalisis suatu masalah atau fenomena.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan metode convenience sampling. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus menurut Hair et. al (2014) yaitu tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Indikator dalam penelitian ini berjumlah 23, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah: $23 \times 7 = 161$ sampel.

Analisis Verifikatif

Dalam analisis verifikatif, peneliti menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis (PLS). Menurut Hair et al (2014), Structural Equation Model (SEM) sebagai salah satu teknik multivariate yang menggabungkan aspek-aspek regresi berganda dan analisis faktor dalam rangka mengestimasi hubungan saling ketergantungan secara serentak variabel laten dengan indikatornya. Tujuan dari penggunaan Partial Least Square (PLS) penelitian ini adalah untuk menjelaskan adanya hubungan antara variabel laten yaitu variabel transformational leadership, creative self-efficacy dan kinerja pegawai. selain itu, untuk menaksir model analisis jalur yaitu untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara tidak langsung antara variabel transformational leadership terhadap kinerja pegawai melalui creative self-efficacy.

Outer Model

Analisis outer model digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas model (measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran). Dalam analisis model ini

menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis outer model dapat dilihat dari beberapa indikator (Hair et al, 2014):

1. Convergent Validity
2. Discriminant Validity
3. Composite Reliability
4. Cronbach's Alpha

Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk endogen dan kosntruk eksogenya berdasarkan hasil pengolahan data dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

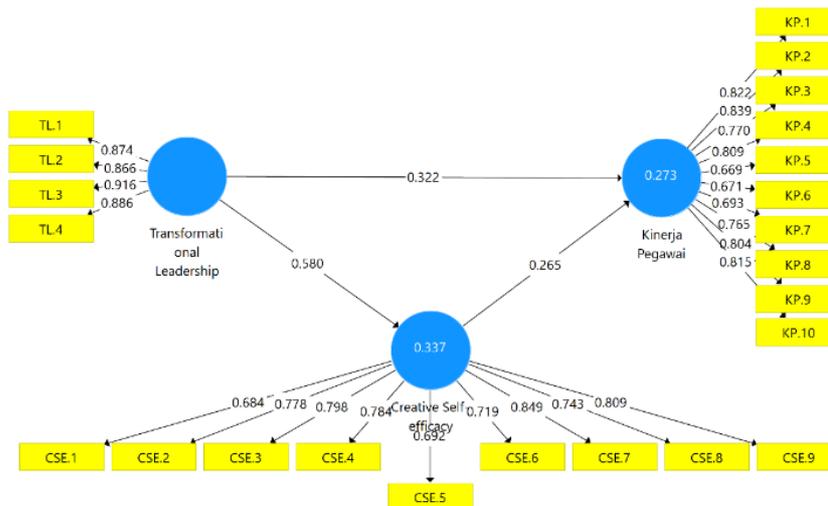
Uji Sobel

Pada penelitian ini terdapat variabel intervening. Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai karakteristik reponden dapat diketahui bahwa Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 117 orang atau (72,67%). Sedangkan minoritasnya adalah perempuan yaitu sebanyak 44 orang atau (27,33%). Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Astuti dan Gunawan (2016) yaitu sumber efikasi diri berdasarkan data demografi menunjukkan rata-rata 50,23% didominasi oleh perempuan, sedangkan sisanya adalah laki-laki sebesar 48,26. Karakteristik berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia lebih dari 51 tahun yaitu sebanyak 49 orang atau (30,43%). Sedangkan minoritasnya adalah responden yang berusia kurang atau 24 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau (2,48%). Kemudian karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden pendidikan terakhirnya adalah S1

yaitu sebanyak 115 orang atau (71,43%). Sedangkan sisanya adalah responden pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 46 orang atau (28,57%). Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja mayoritas responden menjawab lebih dari satu tahun yaitu sebanyak 141 orang atau (87,58%). Sedangkan minoritasnya menjawab kurang dari satu tahun yaitu sebanyak 20 orang atau (12,42%)



Gambar 3 Diagram Nilai Loading Factor Evaluasi Outer Model

Berdasarkan gambar 1 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa semua nilai outer loading pada indikator penelitian ini berada di atas 0,5 yang berarti semua indikator dinyatakan valid.

Uji Hipotesis

Menurut Abdillah & Hartono (2015: 211), dengan tingkat kepercayaan 95% (alpha 5%) diperoleh nilai t-tabel sebagai berikut:

1. Jika nilai t-statistik > 1.96 (digunakan untuk pengaruh langsung), maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Jika nilai t-statistik < 1.96 (digunakan untuk pengaruh langsung), maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Pos Indonesia (Persero)

Tabel 1 Koefisien Jalur dan t-hitung Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values	Kesimpulan
Transformational Leadership_ -> Creative Self Efficacy	0,580	0,037	15,691	0,000	Tolak H ₀

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh nilai sampel asli (O) sebesar 0,322 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh transformational leadership terhadap Kinerja Pegawai adalah positif searah, artinya jika transformational leadership meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula. Pengaruh transformational leadership terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, dengan nilai t-statistik 4,714 > 1,96 dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Dengan demikian maka H1.1 diterima, artinya transformational leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero).

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Creative Self-Efficacy Di PT Pos Indonesia (Persero)

Tabel 2 Koefisien Jalur dan t-hitung Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Creative Self-Efficacy

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values	Kesimpulan
Transformational Leadership_ -> Creative Self Efficacy	0,580	0,037	15,691	0,000	Tolak H ₀

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai sampel asli (o) sebesar 0,580 menunjukkan bahwa arah pengaruh transformational leadership terhadap creative self-efficacy positif, artinya jika transformational leadership meningkat maka creative self-efficacy meningkat pula. Pengaruh

transformational leadership terhadap creative self efficacy adalah signifikan, dengan nilai t-statistik sebesar $15,691 > 1,96$, serta nilai p value $0,000$ lebih kecil dari alpha 5% ($0,05$). Dengan demikian maka H1.2 diterima, artinya transformational leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap creative self efficacy di PT. Pos Indonesia (Persero).

Pengaruh Creative Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Pos Indonesia (Persero)

Tabel 3 Koefisien Jalur dan t-hitung Pengaruh Creative Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Pos Indonesia (Persero)

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Creative Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0,265	0,106	2,497	0,013	Tolak H ₀

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai sampel asli (O) sebesar $0,265$ yang menunjukkan bahwa arah pengaruh creative self-efficacy terhadap kinerja pegawai adalah positif. Artinya jika creative self-efficacy meningkat maka kinerja pegawai meningkat pula. Pengaruh creative self-efficacy terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan nilai t-tabel $2,497 > 1,96$ dan nilai p value sebesar $0,013 < \alpha 5\%$ ($0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H1.3 diterima, artinya creative self-efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero)

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Creative Self-Efficacy Di PT. Pos Indonesia (Persero)

Boostrapping

Tabel 4 Koefisien Jalur dan t-hitung pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Creative Self-Efficacy

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ()	P Values	Kesimpulan
--	-----------------	-------------------------	-------------------	----------	------------

			O/STDEV l)		
Tranformatio nal Leadership_ -> Creative Self Efficacy - > Kinerja Pegawai_	0,154	0,061	2,543	0,011	Signifikan

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai sampel asli (O) sebesar 0,154 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh transformational leadership terhadap kinerja pegawai melalui creative self-efficacy di PT. Pos Indonesia (Persero) adalah signifikan dengan nilai t-statistik 2,543 > 1,96 dan nilai p value 0,011 < alpha 5% (0,05). Dengan demikian maka H1.4 diterima, artinya transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui creative self-efficacy di PT. Pos Indonesia (Persero).

Uji Sobel

Berdasarkan hipotesis di atas dilakukan uji hipotesis dengan metode Uji Sobel dan didapatkan nilai-nilai sebagai berikut:

1. Nilai Koefisien

$$a = 0,58$$

$$b = 0,265$$

$$a^2 = 0,34$$

$$b^2 = 0,07$$

Keterangan:

a = Jalur variabel transformational leadership (X) dengan creative self-efficacy (Z)

b = Jalur variabel creative self-efficacy (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y)

2. Standar Error

$$S_a = 0,037$$

$$S_b = 0,106$$

$$S_{a^2} = 0,00$$

$$S_{b^2} = 0,01$$

Keterangan:

Sa = Standar eror koefisien a

Sb = Standar eror koefisien b

3. Standar Eror Pengaruh Tidak Langsung

$$Sab = \sqrt{((0,07)(0,00)) + ((0,34)(0,01)) + ((0,00)(0,01))}$$

Sab = **0,064**

4. t-hitung

$$t = \frac{0,154}{0,064}$$

$$t = \mathbf{2,464}$$

Tabel 1 Hasil Uji Sobel

t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
2,464	1,96	H _{0.4} ditolak

Dari Tabel 10 di atas, diketahui nilai t-hitung sebesar 2,464 yang menunjukkan pengaruh transformational leadership terhadap kinerja pegawai melalui creative self-efficacy di PT. Pos Indonesia (Persero) adalah signifikan, dengan nilai t-statistik 2,464 > 1,96 (t-tabel). Dengan demikian maka H_{1.4} diterima. Artinya, transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui creative self-efficacy di PT. Pos Indonesia (Persero).

Diskusi

Dalam hal ini, peningkatan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) dalam melakukan komunikasi antara atasan dan bawahan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Dalam hal ini, pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) selalu memberikan inspirasi terhadap bawahannya, sehingga pegawai bisa membangun komunikasi dan kerjasama yang baik dengan atasannya dalam melakukan pekerjaan. Disisi lain, para pegawai juga saling berbagi ide-ide baru dalam melakukan pekerjaan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan memiliki peran penting bagi perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan, karena gaya kepemimpinan memiliki kendali atas berjalannya kinerja karyawan (Handayani dkk, 2020).

Melalui gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat mengembangkan creative self-efficacy dan kreatifitas pegawai untuk melakukan sesuatu dengan cara yang

lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mittal & Dhar, 2014). Dengan kata lain, meningkatnya kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional yang mampu menumbuhkan creative self-efficacy pegawai.

Hal ini juga selaras dengan pendapat Cummings & Oldham (1997) yang mengatakan ketika pemimpin memperhatikan kebutuhan dan perasaan karyawan, maka kreativitas karyawan akan meningkat. Semakin tinggi usaha pemimpin dalam menerapkan self efficacy maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Masruroh & Prayekti, 2021). Begitupun menurut pendapat Malik et. al (2015) yaitu individu menjadi termotivasi untuk terlibat dalam tugas ketika mereka yakin bahwa upaya mereka akan meningkatkan kinerja. Kemudian hasil dari penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Han & Bai (2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara creative self-efficacy dengan kreativitas karyawan ketika pimpinan menampilkan gaya berpikir dialektis. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menumbuhkan creative self efficacy yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai creative self-efficacy memediasi transformational leadership terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero). Maka diperoleh kesimpulan yaitu transformational leadership memiliki berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif dan signifikan transformational leadership terhadap creative self-efficacy. Creative self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian transformational leadership berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui creative self-efficacy. Artinya gaya kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan efikasi diri kreatif pegawai dengan memberikan inspirasi agar pegawai merasa yakin dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dengan hal tersebut kinerja karyawan akan meningkat.

Referensi

- Agarwal, Sugandga. (2020). "Leadership Style and Performance of Employee." *International Research Journal of Business Studies*, 13 (1), 1 – 14
- Andrew, Anthony & Mohankumar, S. (2017). "The Relationship between Self-efficacy and Employee Readiness for Organizational Change." *International Journal of Engineering Research and General Science*, 5 (1), 16 – 27.
- Brockhus, S., van der Kolk., & Badke-Schaub, G. (2014). "The Influence of Creative Self-Efficacy on Creative Performance." *International Journal of Business and Management*, 4 (2), 437 – 444.
- Cummings, A. and Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: managing work contexts for the high potential employee, *California Management Review*, 40 (1), 22-38
- Djuraidi A & Laily Nur. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13 (1), 9 -10
- Ghozali, Imam. (2011). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Hair, Joseph E, Jr, et al. (2014). *Multivariate Data Analysis*. England: Pearson Education Limited.
- Han, Guohong Helen & Bai, Yuntao. (2020). "Leader Can Facilitate Creativity: The Moderating Role of Leader Dialectical Thinking and LMX on Employee Creative Self-Efficacy and Creativity." *Journal of Managerial Psychology*, 35, (5), 405 – 417
- Handayani, E., Yulistria, R., & Murtari, N. (2020). "Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Anugrah Teknologi di Jakarta." *Aksara Public*, 4 (4), 152 - 154.
- Lunenburg, Fred C. (2011). "Self-Efficacy in The Workplace: Implications for Motivation and Performance." *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14 (1), 1 – 6
- Malik Muhammad AR, Butt Arif N, Choi Jin Nam. (2015). "Rewards and Employee Creative Performance: Moderating Effects of Creative Self-Efficacy, Reward Importance, And Locus of Control" *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. (36), 59–74.
- Mittal Swati & Dhar Lochan R. (2015). "Transformational Leadership and Employee Creativity Mediating Role of Creative Self-Efficacy and Moderating Role of Knowledge Sharing". Emerald Group Publishing Limited Decision, 53 (5), 903-904

- Prayudi Ahmad (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai)". *Jurnal Manajemen*, 6 (2), 70
- Setiawan W. S & Hadi Puspita L. (2017). "Pengaruh Transformational Leadership Dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan di MOI Garden Surabaya". *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5 (1), 33
- Wijayanti, Dewi AI & Supartha G.W.I (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreatifitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif Pada PT. Aura Bali Craft". *E-jurnal Manajemen Unud*, 8 (3),1250
- Yulianti, Praptini & Usman, Indrianawati. (2019). "Building Employee Creative Performance Through Person-Job Fit, Empowering Leadership, and Creative Self Efficacy." *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9 (8),167 – 180