

ABSTRAK

Kreativitas menjadi kunci untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan dalam lingkungan bisnis global yang terus berubah. Kreativitas karyawan terkait erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan menggunakan *intangible rewards* seperti pengembangan diri, penghargaan, dan nilai-nilai profesional. Peran pemimpin dalam mendorong kreativitas juga harus dipicu oleh keyakinan diri karyawan supaya dapat bertindak secara kreatif. Karena kreativitas tidak muncul secara spontan maka dibutuhkan *innovation climate* untuk memperkuat keyakinan karyawan dalam memunculkan kreativitasnya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan melalui *innovation climate* sebagai variabel mediasi dan *creative self-efficacy* sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.Sentra Vidya Utama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik sensus. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sentra Vidya Utama yaitu sebanyak 80 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Partial Least Square* (PLS).

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan dan *innovation climate* sebagai variabel mediasi mampu mempengaruhi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap *innovation climate* dan *innovation climate* berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan. Selanjutnya *creative self-efficacy* dapat memperkuat hubungan kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan secara positif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Innovation Climate*, *Creative Self-Efficacy*, Dan Kreativitas Karyawan.

ABSTRACT

Creativity is the key to increasing a company's competitive advantage in a changing global business environment. Employee creativity is closely related to the leadership style that is applied. Transformational leaders motivate employees to use intangible rewards such as personal development, appreciation, and professional values. The role of the leader in encouraging creativity must also be triggered by employee self-confidence in order to be able to act creatively. Because creativity does not arise spontaneously, climate innovation is needed to strengthen employee confidence in bringing out their creativity. Based on this, this study aims to determine the effect of transformational leadership on employee creativity through climate innovation as a mediating variable and creative self-efficacy as a moderating variable.

This research was conducted on the employees of PT. Sentra Vidra Utama. This research uses quantitative methods. Retrieval of data in this study using census techniques. The sample in this study were employees of PT. Sentra Vidya Utama as many as 80 people. The analysis technique used in this study is the Partial Least Square (PLS) technique.

The results of this study indicate that transformational leadership significantly influences employee creativity and climate innovation as a mediating variable able to influence the relationship of transformational leadership to innovation climate and innovation climate significantly influence employee creativity. Furthermore, creative self-efficacy can strengthen the relationship of transformational leadership and employee creativity positively.

Keywords: *Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy, and Employee Creativity.*