

## PAPER NAME

pena, vol 35 no 2, sept 2021.pdf

---

## WORD COUNT

**3816 Words**

## CHARACTER COUNT

**25813 Characters**

## PAGE COUNT

**13 Pages**

## FILE SIZE

**475.4KB**

## SUBMISSION DATE

**Apr 28, 2023 4:59 PM GMT+7**

## REPORT DATE

**Apr 28, 2023 5:00 PM GMT+7**

---

● **23% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 22% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Internet database
- Publications database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

## **KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF SEBAGAI MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG KREATIF**

**Mahirun <sup>\*</sup>), Suryani <sup>\*\*</sup>), dan Nur Baiti Nasution <sup>\*\*\*</sup>)**

<sup>\*</sup>) Program Studi Manajemen, Universitas Pekalongan

<sup>\*\*</sup>) Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pekalongan

<sup>\*\*\*</sup>) Program Studi Pendidikan Matematika, Universitas Pekalongan

Email : mahirun@yahoo.com; suryani@gmail.com;

nurbaiti.nasution@unikal.ac.id

### ***ABSTRACT***

A leader is someone with certain softskill ability which can't be replaced by machine. Therefore, in this 4.0 revolution industries era a leader should keep their ability to solve every leadership problem and develop creative human resource. This study aims to develop a conceptual theory of transformational leadership as a basic framework to implement the development of creative human resources in organizations. A comprehensive analysis was used to explain some popular leadership styles, such as transformational leadership style, transactional leadership style, charismatic leadership styles and literature on innovation and creativity for the development of human resource empowerment models. Results revealed that the concept of transformative leadership for a creative human resource development model is a process of managing the creativity of human resources that prioritizes credibility by developing new ideas that are unique and unusual, have benefits by changing the nature, function or condition, also converting to achieve organizational goals.

**Keywords :** human resources, leadership, transformational leadership, innovative, creative

### **PENDAHULUAN**

Kesuksesan sebuah organisasi ditentukan oleh faktor kepemimpinan, karena dengan kepemimpinan terdapat kekuasaan yang memiliki kekuatan untuk menciptakan organisasi yang efektif, mengenai apa yang dapat dicapai organisasi dan juga menggerakkan organisasi mencapai tujuannya (Bennis dan Nanus, 2006). Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pencapaian tujuan, karena merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya yang ada di organisasi, terutama sumber daya manusianya.

Kepemimpinan yang kompeten dapat meminimalisir bahkan dapat menghilangkan hambatan yang ada dalam organisasi. Avolio et al. (2009) mengemukakan kepemimpinan yang efektif mampu memfungsikan pegawai secara tepat, sehingga organisasi dapat mengalami kemajuan. Beberapa hal yang menjadi masalah dalam kepemimpinan adalah kinerja kepemimpinan, keterampilan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan intelektual, dan karakteristik pribadi pemimpin. Sementara di era revolusi industri 4.0, kepemimpinan diarahkan lebih ke kepemimpinan digital, dengan karakter bertanggungjawab, 20 hasil,

distribusi informasi, tujuan dan penilaian, kesalahan dan konflik, perubahan, dan inovasi (Sarjito, 20).

Pemimpin dapat menjadi penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih yang dapat menjadi gaya kepemimpinan seseorang untuk dapat mengerakkan karyawannya melaksanakan tanggung jawab. Menurut Thoha (2004) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan diartikan juga sebagai pola perilaku konsisten dalam mengerjakan pekerjaan dengan melalui orang lain (Hersey dan Blanchard, 1982).

Terdapat banyak hal yang diotomatisasi di era revolusi industri 4.0, *internet of things*, digitalisasi, namun soft skill tidak dapat digantikan oleh mesin, seperti bagaimana berinteraksi, perasaan manusia, sehingga *social intelegence* tetap diperlukan. Pemimpin adalah orang dengan kemampuan soft skill tertentu yang tidak dapat digantikan oleh mesin, sehingga meskipun pada saat ini memasuki era revolusi industri 4.0, namun permasalahan *leadership* dan membangun *relationship* tetap menjadi tugas utama manusia untuk mengembangkannya.

Pemimpin dapat menjadi penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih yang dapat menjadi gaya kepemimpinan seseorang untuk dapat mengerakkan karyawannya melaksanakan tanggung jawab. Menurut Thoha (2004) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan diartikan juga sebagai pola perilaku konsisten dalam mengerjakan pekerjaan dengan melalui orang lain (Hersey dan Blanchard, 1982).

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka konsep kepemimpinan transformatif yang dapat memberikan dasar yang kuat dan dapat diimplementasikan untuk pengembangan sumber daya manusia yang kreatif di organisasi. Analisis dilakukan secara komprehensif terhadap teori-teori kepemimpinan yang menonjol, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan kharismatik dan literatur tentang inovasi dan kreatifitas untuk pengembangan model pemberdayaan sumber daya manusia.

## PEMBAHASAN

### 1. Teori Pertumbuhan

Teori Neo-Klasik Pertumbuhan Perusahaan (Penrose, 1959) menyampaikan bahwa perencanaan perusahaan dimasa depan digunakan perusahaan untuk memaksimalkan laba dan pertumbuhan investasi. Sementara Pertumbuhan akan menguatkan posisi perusahaan untuk memperoleh keuntungan (kekuatan, pengaruh, pendapatan pekerja, dan yang lainnya) seperti yang disampaikan oleh Marris (1964).

### 2. Survival Firm Theory

Pada prinsipnya kebermampuan perusahaan untuk dapat bertahan hidup (*survive*) akan mengacu kepada konsep bagaimana kemampuan bertahan sebuah perusahaan. Evolusi dan kemajuan teknologi akan membuat perusahaan semakin

kompetitif dan mampu bertahan dalam persaingan (Suarez dan Utterback, 1995). Disisi yang lain Silviano dan Juan (2008) menegaskan bahwa perusahaan yang mengembangkan aset spesifik perusahaan melalui iklan dan membuat riset dan pengembangan menikmati prospek kelangsungan hidup yang lebih baik. Konsep dari bagaimana perusahaan dapat bertahan, akan memacu konsep pertumbuhan perusahaan seperti yang disampaikan oleh Kallapur dan Trombley (1999) yang mengemukakan bahwa pertumbuhan aktiva dan modal (ekuitas) merupakan realisasi pertumbuhan perusahaan.

### 3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi (Dharma, 1985), sehingga memerlukan proses untuk mengelola bakat manusia dan keterlibatan semua unsur dalam mengupayakan tujuan organisasi (Hasibuan, 2000). Peran aktif dan dominan dalam perusahaan dan organisasi adalah manusia, karena berperan sebagai perancang, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan, hal tersebut menjelaskan bahwa manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Tinjauan ekonomi juga menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber ekonomi yang paling utama bagi perusahaan, artinya bahwa kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab seorang pegawai akan menentukan keberhasilan perusahaan karena permasalahan yang dihadapi perusahaan senantiasa dapat segera

diatasi apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang cerdas, dan terampil (Purwanto, 2005).

### 4. Kepemimpinan

Pemimpin dapat diartikan sebagai orang mempunyai wewenang untuk mengarahkan bawahannya mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Solikin dkk, 2017). Keunikan pemimpin yang menjadi ciri khas tingkah laku dan gaya adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan keperibadian yang membedakan dengan orang lain, dan hal tersebut menjadi gaya hidupnya yang mewarnai perilaku kepemimpinannya (Kartono, 2010). Mulyono (2018) menjelaskan kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin.

Kepemimpinan dipandang sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas tugas dalam organisasi atau proses seseorang memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi., sehingga kepemimpinan akan melibatkan pegawai atau karyawan yang dipimpinnya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan aktif dalam melaksanakan peran kepemimpinan, baik peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara maupun pelatih untuk

meningkatkan kinerja atau semangat kerja bagi pegawai/karyawan pada sebuah organisasi (Daswati, 2012).

#### 4.1. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang menerapkan aturan dan peraturan, menetapkan wewenang tertulis, menetapkan dan fokus terhadap tujuan tertentu, serta mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan merupakan model kepemimpinan transaksional (Avolio dan Bass, 2004). Udoh dan Agu (2012) menjelaskan untuk karyawan yang mampu menggunakan keterampilan dan pengalaman kerjanya untuk menghasilkan kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, sementara untuk karyawan yang berkinerja tidak baik akan mendapatkan hukuman. Kepemimpinan transaksional menerapkan aturan dengan standar yang diinginkan, dan harus ditaati oleh seluruh karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki atribut-atribut sebagai berikut :

1. Imbalan bersyarat (*contingent reward*)
2. Hukuman bersyarat (*contingent punishment*)
3. Manajemen dengan pengecualian (*management by exception-aktif*)

#### 4. Manajemen oleh pengecualian (*management by exception-pasif*)

Pertukaran imbalan antara pimpinan dan karyawan merupakan prinsip dari kepemimpinan transaksional, dengan maksud bahwa kesepakatan yang terjalin merupakan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan dan hasilnya akan memperoleh imbalan, dan apabila tidak dapat mengerjakan sesuai dengan kesepakatan akan memperoleh hukuman. Hal tersebut tidak berarti bahwa kepemimpinan transaksional mengabaikan nilai-nilai, karena nilai-nilai tersebut masuk dalam proses pertukaran atau keuntungan yang sifatnya timbal balik.

Kebutuhan dan keinginan karyawan dapat tercapai apabila kebutuhan pekerjaan dipenuhi oleh karyawan. Pasolong (2008) memberikan penjelasan tentang dampak dari kepemimpinan transaksional adalah pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien karena terdapat pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing staf dalam organisasi, terdapat standarisasi pedoman dan aturan kerja, serta konsistensi terhadap aturan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Reward dan

hukuman menjadi sistem kerja yang digunakan untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan organisasi (Daswati, 2012). Capaian tujuan organisasi akan menjadi maksimal apabila karyawan mampu memainkan peran sesuai dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan (Rivai, 2003). Efektivitas kepemimpinan transaksional terjadi pada saat pemimpin memberikan imbalan untuk pekerjaan yang berhasil dilakukan dan memberikan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan, hal tersebut memperjelas bahwa dalam kepemimpinan transaksional terdapat pertukaran hasil kerja (produktivitas), apakah memperoleh imbalan atau mendapatkan hukuman.

#### 4.2. Kepemimpinan Transformasional

Hecker dan Roberts (2003) menjelaskan konsep transformatif sebagai kegiatan mengubah sifat, fungsi, atau kondisi, untuk mengkonversi. Untuk makna transformasional dapat diartikan sebagai Transformasional bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalkan mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang

potensial menjadi aktual (Usman, 2008).

Robbins dan Judge (2015) dan Avilla (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pegawainya. Ciri-ciri pemimpin yang transformasional adalah :

1. Memiliki pengaruh yang kuat pada pegawai atau pengikutnya
2. Memberikan perhatian untuk pengembangan diri pegawai atau pengikutnya
3. Mengubah isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru
4. Memiliki kemampuan menyenangkan hati pegawai atau pengikutnya
5. Memberikan inspirasi bagi pegawai atau pengikutnya untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama.

Sementara gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses peningkatan motivasi serta komitmen dan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Widjaja

dkk, 2015). Terdapat 4 dimensi gaya kepemimpinan transformasional (Pradana, 2013), yaitu :

1. *Idealized influence*, yang ditandai dengan kuatnya visi dan misi yang menimbulkan rasa hormat, membuat karyawan menjadi lebih optimis, dan menekankan pentingnya tujuan, serta pimpinan akan membuat karyawan memiliki rasa percaya diri,
2. *Inspirational motivation*, mencakup kapasitas seorang pimpinan untuk menjadikan dirinya sebagai panutan bagi karyawannya, dimana pimpinan menyampaikan tujuan yang jelas dan memberikan contoh yang baik bagi karyawannya,
3. *Intellectual stimulation*, merupakan kemampuan pimpinan untuk menghilangkan rasa enggan yang dimiliki karyawan dalam memberikan ide-ide, mendorong karyawan lebih kreatif dan membuat karyawan berfikir dalam menyelesaikan masalah yang ada
4. *Individual consideration*, perhatian yang diberikan pimpinan seperti memberikan bimbingan kepada karyawan, dengan memberikan perhatian personal dan memberikan

perhatian khusus agar karyawan mampu mengembangkan kemampuannya.

Hasil penelitian Susanto (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan dan *organizational citizenship behaviour*, karena memiliki kemampuan karismatik, menginduksi nilai-nilai moral dan mengembangkan kemampuan karyawan ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional mempunyai visi yang dapat mengangkat potensi kerja dan komitmen yang kuat dari karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan menghasilkan output yang maksimal (Avolio dan Bass, 2004). Karyawan akan mengoptimalkan kemampuan kerjanya untuk meningkatkan kinerja melebihi standar yang ada dengan dorongan dari pemimpin yang inovatif, kreatif, dan berani mengambil inisiatif untuk berkolaborasi demi kemajuan organisasi (Salman dkk, 2011).

Pemimpin transformasional bertugas membangun kerangka kerja struktur organisasi dengan



mengedepankan perkembangan dan keinginan karyawan dengan tetap terstandar secara global dan mengikuti perubahan. Chandra dan Priyono (2016) menguatkan bahwa pemimpin harus dapat menumbuhkan tingkat kepercayaan diantara karyawan, serta mengakumulasi nilai-nilai pemikiran untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, sehingga atribut dalam gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari pengaruh yang ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual. Sejalan dengan hal tersebut, Avilla (2017) memberikan pandangan bahwa sebaiknya gaya kepemimpinan transformasional diterapkan karena dapat meningkatkan kemampuan pimpinan untuk menjadikan dirinya sebagai panutan, membuat karyawan lebih percaya diri, menciptakan kreativitas, dan membantu karyawan mengembangkan kemampuannya.

#### **4.3. Kepemimpinan Kharismatik**

Conger dan Kanungo (1987) berusaha memberikan pemahaman tentang kepemimpinan kharismatik dengan konsep bahwa kharisma merupakan fenomena atribusi yang tergantung pada perilaku

pemimpin. Fenomena atribusi tersebut akan melekat pada seorang pemimpin pada tingkatan yang berbeda dan relatif yang membentuk kharisma pada tingkat tertentu tergantung situasi kepemimpinannya.

Kepemimpinan kharismatik lebih menekankan pada pribadi pemimpin, bagaimana cara mempengaruhi pegawai atau karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan daya tarik yang dapat mempengaruhi orang lain, sehingga memiliki pengikut yang banyak (Kartono, 2011). Ciri kepemimpinan kharismatik adalah dikagumi oleh pegawai atau karyawannya, tidak mempermasalahkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku akan tetap diikuti oleh pegawai atau karyawannya dengan setia.

#### **5. Kinerja Pegawai**

Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari kinerja pegawainya, karena pegawai merupakan mesin penggerak untuk seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Suryadi (2010) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Ukuran kinerja adalah hasil yang dicapai, bukan merupakan upaya individu, karena usaha individu



untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari dan Hadijah, 2016). Realisasi tujuan perusahaan merupakan kontribusi dari hasil perilaku individu yang ada di perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan kolega, promosi, upah, keamanan kerja, pengawasan karakteristik pribadi, motivasi, dan kesetaraan.

## 6. Teori Inovasi

Myers dan Marquis (1969) menyebut inovasi sebagai Gabungan dari berbagai macam proses yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Inovasi merupakan gabungan dari semua proses-proses tersebut. Inovasi adalah gagasan, praktek, atau benda yang dianggap/dirasa baru oleh individu atau kelompok masyarakat (Rogers, 1983). Perilaku inovatif berkaitan dengan inovasi (George dan Zhou, 2010), sehingga inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, yang membedakan adalah penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju.

## 7. Teori Kreatif

Kreatif merupakan kemampuan mengembangkan ide – ide baru yang

unik dan tidak biasa serta dapat bermanfaat dalam situasi kerja (Kylan dan Sani, 2002). Kreativitas merupakan komponen konseptual yang terdiri dari komponen ekstrinsik yang dipengaruhi oleh tidak hanya *subsequent interest*, tetapi juga aspek performa yaitu aspek performa yang mempengaruhi kreativitas (Astuti dkk, 2019). Komponen konseptual ini terdapat komponen esensial untuk kreativitas yaitu domain pada *relevant skills* atau kemampuan relevan dengan kreativitas, *creative thinking* atau pemikiran kreatif, dan motivasi dalam mengerjakan tugas. Sedangkan Amabile et al. (1996) menjelaskan inovasi sebagai penerapan yang berhasil dari gagasan kreatif perusahaan. Inovasi merupakan sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis.

## 8. Kepemimpinan transformatif dan pegawai yang kreatif

Peningkatan kinerja pegawai atau karyawan tergantung kepemimpinan yang operatif, dan memiliki status yang pasti. Kepemimpinan memiliki perang sentral beserta kredibilitasnya yang menonjol (Avolio, 2004). Qaisar dan Sara (2009) menyampaikan bahwa pemimpin yang transformasional adalah seorang yang psikoanalisis, pada saat pemimpin tersebut belajar, memahami serta melakukan analisis pikiran, sikap, dan keinginan pegawai atau karyawan untuk mencapai keputusan akhir yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya. Kepemimpinan transformatif mengedepankan aspek demokratis dan rasa saling percaya untuk

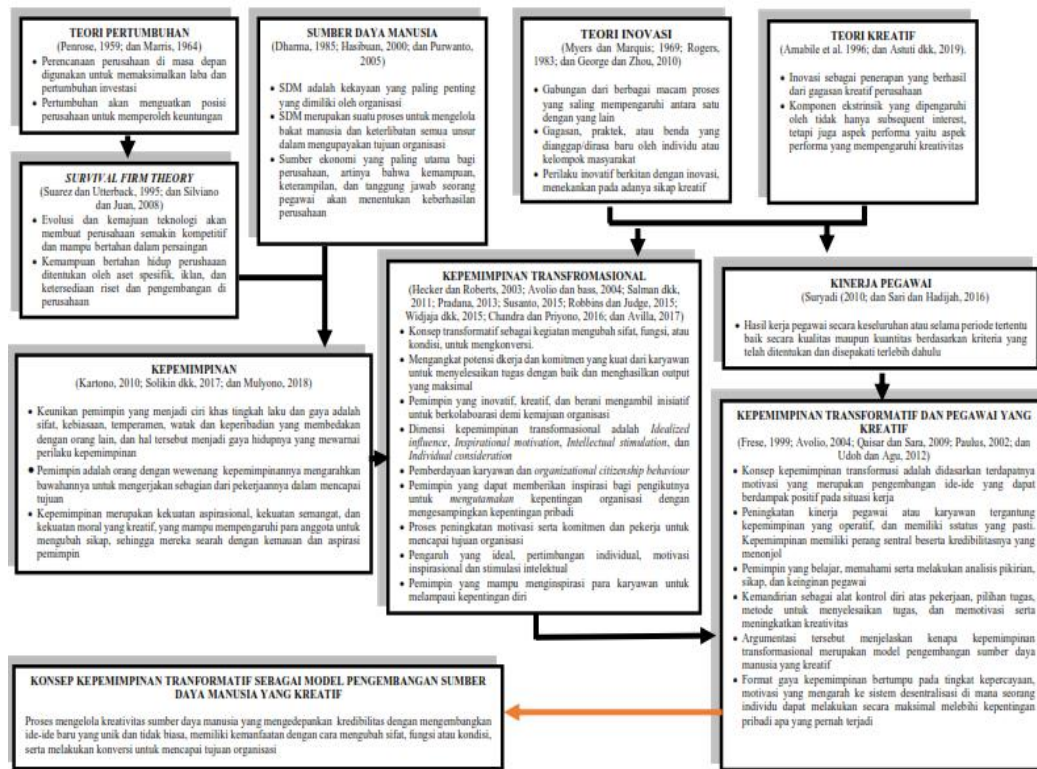
memperoleh *problem solving* dalam organisasi sesuai kehendak sebagian banyak pegawai. Permasalahan yang terkait dengan individu dan perusahaan secara keseluruhan dapat dipecahkan karena pemimpin memiliki keterampilan diagnostik terhadap permasalahan tersebut (Durga dan Prabhu, 2011). Kinerja karyawan berbanding lurus dengan efektivitas kepemimpinan model ini, dengan kekuatan pemahaman, analisis, perencanaan dan motivasi, para pemimpin transformasional mampu meningkatkan hasil kerja karyawan (Iqbal dan Haider, 2015).  
Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang meningkatkan motivasi karyawan, memuaskan kebutuhan karyawan dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh (Northouse, 2001).

Hal yang mendasari konsep kepemimpinan transformasi adalah didasarkan terdapatnya motivasi yang merupakan pengembangan ide-ide yang dapat berdampak positif pada situasi kerja (Frese dan Wijnen, 1999), yang ditopang oleh kemandirian sebagai alat kontrol diri atas pekerjaan, pilihan tugas, metode untuk menyelesaikan tugas, dan memotivasi serta meningkatkan kreativitas (Paulus, 2002). Kepemimpinan yang transformatif tersebut juga membutuhkan kondisi kerja menekankan pentingnya dukungan kelompok kerja, misalnya dengan mengizinkan gagasan mengalir bebas dan mengadakan evaluasi yang adil dan mendukung

saran (Amabile, 1996). Salman dkk (2011) menegaskan bahwa terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan perubahan yang positif dan diterima secara baik oleh karyawan untuk mengembangkan kinerja organisasi. Sehingga kecakapan pemimpin dalam mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional dalam mengelola pekerjaan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kajian lebih lanjut menemukan bahwa model tersebut harus ditopang oleh kemampuan berorganisasi perusahaan, seperti sistem manajemen dan pengetahuan teknis (Wernerfelt, 1984) sebagai *resource based view*. Hal tersebut sejalan dengan Crespi dan Pinata (2008) yang menegaskan sumber daya yang dimiliki perusahaan jauh lebih penting daripada struktur industri dalam memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Pendekatan ini memandang organisasi sebagai sekumpulan asset dan kapabilitas. Keragaman dalam inovasi (*diversity ini innovation*) mengarahkan pada inovasi produk dan inovasi proses serta konsekuensinya.

Dari berbagai macam pengertian konsep kepemimpinan transformatif, konsep inovatif, konsep kreatif dan kinerja pegawai dapat dijelaskan tentang konsep kepemimpinan transformatif sebagai model pengembangan sumber daya manusia yang kreatif dalam gambar 1.



Gambar 1.

Konsep Kepemimpinan transformatif sebagai model pengembangan sumber daya manusia yang kreatif

**SIMPULAN**

Berdasarkan pada kajian literatur dapat ditarik kesimpulan konsep kepemimpinan transformatif untuk model pengembangan sumber daya manusia yang kreatif merupakan Proses mengelola kreativitas sumber daya manusia yang mengedepankan kredibilitas dengan mengembangkan ide-ide baru yang unik dan tidak biasa, memiliki kemanfaatan dengan cara mengubah sifat, fungsi atau kondisi, serta melakukan konversi untuk mencapai tujuan organisasi

**DAFTAR PUSTAKA**

Amabile, T. M., 1996. Creativity in context: Update to “The Social

Psychology of Creativity”. Boulder, CO: Westview Pres

Avolio, B., & Bass, B., 2004. Kuisisioner Kepemimpinan Multifactor: Manual Edisi Ketiga dan Perangkat Sampler, Mind Garden Inc., Palo Alto, CA.

Avolio, BJ, Walumbwa, J., dan Weber, TJ., 2009. Kepemimpinan: Teori Saat Ini, Penelitian, dan Arah Masa Depan. Ulasan Tahunan Psikologi, 60.421–49.

Aris Sarjito, 2019. Model Kepemimpinan Digital Di Era Revolusi Industri 4.0. <https://www.researchgate.net/p>

ublication/338108321\_MODE  
L KEPEMIMPINAN DIGIT  
AL DI ERA REVOLUSI IN  
DUSTRI 40

- Asep Solikin, H.M Fatchurahman, dan Supardi, 2017. Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri, *Anterior Jurnal*, Vol. 16 No. 2: Hal 90-103
- Bennis, Warren dan Nanus, Burt, 2006. *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. Penerbit PT.Buana Ilmu Populer, Jakarta
- Chandra, T., & Priyono, L., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Pendidikan Internasional*, 9 (1): hal. 131-140.
- Conger, J.A.and Kanungo, 1987. *Toward a Behavioral Theory of charismatic Leadership in organizational settings*. *Academy of Management Review* .
- Crespi, Francesco dan Pinata, Maria, 2008. Diversity In Innovation and Productivity In Europe. *J Evol Econ*,18: pp. 529-545
- Daswati, 2012. Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Academica*, VOL.4 No. 1: hal. 783-798
- Dharma, Agus, 1985. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Durga, DP, dan Prabhu, N., 2011. Hubungan antara Kepemimpinan yang Efektif dan Kinerja Karyawan. *Konferensi Internasional tentang Kemajuan Teknologi Informasi*, 20: hal. 198-207.
- Fernando F. Suárez dan James M. Utterback., 1995. Dominant Designs and the Survival of Firms. *Strategic Management Journal*, 16: pp. 415-430.
- Frese, M., Teng, E., dan Wijnen, C. J. D., 1999. Helping to improve suggestion systems: Predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior*, 20: pp 1139-1155.
- George J.M. dan J. Zhou.2010. When Opened to Experiences and Conscientiusness are Related to Creative Behavior : An Intrnal Approach. *Journal of Applied Psychology*. Vol 86. No. 3: pp. 513-524
- Glenda Avilla, 2017, *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol. 10 No. 1: hal. 129-140
- Hardi Mulyono, 2018. *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol. 3. No. 1: hal. 290-297.
- Hasibuan, Malayu Sp., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 1982. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. America: Prentice-Hall
- Husain Usman, 2008. *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Iqbal, N., Anwar, S., dan Haider, N. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Arab dan Ulasan Manajemen*, 5 (5).
- Kallapur, S., dan Trombley, M.A., 1999, The Association Between Investment Opportunity Set Proxies and Realized Growth. *Journal of Business & Accounting*, 26 April/May: pp. 505-519. or [www.google.com/search](http://www.google.com/search).
- Kartono, Kartini 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada
- Kylen, S. F., dan Shani, A. B., 2002. Triggering Creativity in Teams: An Exploratory Investigation. *Creativity And Innovation Management*. Vol. 11, No. 1, Blackwell Publishers Ltd, USA
- Marris, R., 1964. *The Economic Theory of Managerial Capitalism*. London, UK: MacMillan.
- Myers, Steward C. dan Marquis. D.G., 1969. *Successful Industrial Innovations: A Study of Factors Underlying Innovation in Selected Firms*. NSF 69-17: National Science Foundation, Washington.
- Northouse, P.G., 2001. *Leadership: Theory and Practice*. Penerbit Sage Publications, Inc. London
- Pasolong Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Paulus, P. B., 2002. Groups, teams and creativity: The creative potential of idea generating groups. *Applied Psychology: An International Review*, 49: pp. 237-262.
- Penrose, E. T., 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. New York: Oxford University Press.
- Pradana, M. A., 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1): hal. 3-5.
- Purwanto, 2015. Arti dan Peranan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol.2 No. 2: hal. 136-145.
- Qaisar, A., dan Sara, Y., 2009. Pengaruh pengembangan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pakistan. *Tinjauan Ekonomi dan Sosial Pakistan*, 47 (2): hal. 269-292.
- Rivai, Veitzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT.Raja Grafino, Jakarta

- Robbins, S. P., dan Judge, T. A., 2015. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rogers, Everest M., 1983. *Diffusion of Innovation*. New York: The Free Press.
- Salman, Z., Riaz, A., Saifullah, M., dan Rashid, M., 2011. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Interdisipliner Penelitian Kontemporer dalam Bisnis*. 3 (6): hal. 257-267.
- Susanto, E., 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Pemberdayaan Karyawan Dari Beberapa Fakultas di Universitas Trisakti Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8 (1): hal. 95-112.
- Silviano Esteve-Pérez dan Juan A. Mañez-Castillejo, 2008. The Resource-Based Theory of the Firm and Firm Survival. *Small Business Economics*, Vol. 30: pp. 231-249.
- Stephen Hacker dan Tammy Roberts, 2003. *Transformational Leadership Creating Organizations of Meaning*, ASQ Quality Press Milwaukee, Wisconsin. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Suryadi, E., 2010. Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, Vol.8, No.16, Hal. 1-9.
- Thoha, 2002a. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, dan Tukijan, 2019. Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 47, tahun XXVI: hal. 53-64.
- Udoh, BE, dan Agu, O., 2012. Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja karyawan. *International Journal of Current Research*, Vol. 4 No. 11: hal. 142-147.
- Wernerfelt B., 1984. A Resource-Based Views Of The Firm, *Strategic Management Journal*, 5: pp. 171-180
- Widjaja, D. C., Charista, C., & Josephine., 2015. Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement di D'season Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2): hal. 150-167.



● **23% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 22% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>Trisakti University on 2017-04-06</b>	Submitted works	5%
2	<b>Marthen Medlama, I Gusti Ayu Ngurah Kade Sukiastini. "Survei Kepuas...</b>	Crossref	2%
3	<b>Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2019-...</b>	Submitted works	2%
4	<b>Sogang University on 2019-12-09</b>	Submitted works	2%
5	<b>Universitas Diponegoro on 2018-04-07</b>	Submitted works	1%
6	<b>Binus University International on 2020-08-18</b>	Submitted works	1%
7	<b>Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-...</b>	Submitted works	<1%
8	<b>Universitas Jambi on 2021-12-08</b>	Submitted works	<1%
9	<b>Nurul Sahana. "TEORI TRANSFORMASIONAL KEPEMIMPINAN PENDIDI...</b>	Crossref	<1%

10	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2021-11-25	<1%
	Submitted works	
11	President University on 2018-04-18	<1%
	Submitted works	
12	Atma Jaya Catholic University of Indonesia on 2014-12-05	<1%
	Submitted works	
13	I Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. ...	<1%
	Crossref	
14	UIN Raden Intan Lampung on 2022-04-22	<1%
	Submitted works	
15	Universitas Negeri Jakarta on 2019-10-10	<1%
	Submitted works	
16	Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang on 2022-04-14	<1%
	Submitted works	
17	Berandi Suaryansyah. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpi...	<1%
	Crossref	
18	Welson M. Wangke, Benu Olfie, L. Suzana. "ADOPSI PETANI TERHADA...	<1%
	Crossref	
19	Universitas Sebelas Maret on 2022-06-21	<1%
	Submitted works	
20	Sri Maryati, Muhammad Ichsan Siregar. "Kepemimpinan Digital dalam ...	<1%
	Crossref	
21	Sriwijaya University on 2021-07-09	<1%
	Submitted works	

22

**Trisakti University on 2022-09-19**

Submitted works

&lt;1%