

## Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kreativitas Karyawan sebagai peluang penelitian dimasa datang: Analisis Variabel Mediasi dan Moderasi melalui Tinjauan Literatur Sistematis

Lukman Nuzul Hakim<sup>1\*</sup>, Khil wailmi<sup>2</sup>, Tamam<sup>3</sup>, Umar Sanusi<sup>4</sup>, Herwanto<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalianda  
\*Email : [lukmannuzulhakim@gmail.com](mailto:lukmannuzulhakim@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kreativitas karyawan melalui variabel mediasi dan moderasi. Melalui tinjauan literatur sistematis, penelitian ini mengidentifikasi berbagai artikel jurnal yang relevan dari database Google Scholar, Scopus, Web of Science, Semantic Scholar, PubMed, Open Alex dan Crossref melalui Aplikasi Publish or Perish (PoP) versi 8.12 yang diterbitkan sejak tahun 2014 atau 10 tahun terakhir. Hasil analisis menunjukkan adanya 3 variabel mediasi dan 1 variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan. Temuan ini menyoroti masih sangat sedikit sekali penelitian pengaruh kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel mediasi dan moderasi dapat berperan dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk memahami lebih dalam bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi dalam berbagai jenis organisasi dan sektor industri yang berbeda. Kesimpulan dari tinjauan literatur ini kepemimpinan visioner memiliki potensi besar untuk meningkatkan kreativitas karyawan, tetapi memerlukan pemahaman yang mendalam tentang konteks organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan ini. Penelitian lebih lanjut dan penerapan praktik-praktik terbaik dalam kepemimpinan visioner akan sangat penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam berbagai sektor industri.

**Keywords:** *Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Kreativitas Karyawan, Variabel Mediasi dan Moderasi, Tinjauan Literatur*

### 1. Latar Belakang

Saat ini, kreativitas yang dimiliki karyawan menjadi elemen yang sangat vital bagi organisasi dalam menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan ekonomi. Kreativitas ini menjadi sarana utama untuk meraih keunggulan kompetitif dalam konteks persaingan yang semakin ketat (Ferreira et al., 2020). Seiring dengan itu, lingkungan bisnis yang terus berubah dan bersifat kompetitif telah menegaskan perlunya pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan daya saing organisasi (Ireland & Webb, 2007). Dalam menghadapi tantangan ini, organisasi tidak hanya mengandalkan divisi penelitian dan pengembangan untuk berinovasi. Salah satu pendekatan yang semakin diakui adalah pemanfaatan potensi kreatif yang dimiliki oleh seluruh anggota karyawan (Cabello-Medina et al., 2011). Adapun organisasi yang beroperasi di tengah lingkungan yang penuh dengan persaingan juga membutuhkan kontribusi kreativitas yang tinggi dari karyawan (Chen et al., 2015). Dalam konteks ini, kreativitas karyawan diartikan sebagai upaya aktif dalam memunculkan ide-ide baru, memperkenalkan proses atau produk inovatif, dan melaksanakan gagasan-gagasan tersebut. Kepemimpinan visioner, yang dikenal sebagai prediktor utama dalam meningkatkan kreativitas karyawan, melibatkan serangkaian aspek yang mencakup motivasi inspirasional, peningkatan kepercayaan diri, kesadaran yang lebih dalam terhadap tujuan, dan penyemangatan intelektual (Zhou et al., 2018). Pemimpin visioner telah terbukti mampu meningkatkan kreativitas di tingkat organisasi (M. Taylor et al., 2014). Mereka membangun suasana kerja yang merangsang perkembangan gagasan baru dengan memotivasi karyawan untuk berkolaborasi mencapai tujuan bersama, serta mengembangkan optimisme dalam menghadapi tantangan dan ide-ide baru. Beberapa penelitian sebelumnya tentang dampak kepemimpinan visioner terhadap kreativitas karyawan telah memberikan sumbangan yang berharga bagi literatur ilmiah di bidang ini, memberikan

referensi yang berguna bagi peneliti dan praktisi di berbagai konteks organisasi. Contohnya, penelitian Alobeidli, S. Y., Ahmad, S. Z., & Jabeen, F. (2024) menemukan hasil penelitian bahwa berbagi pengetahuan memediasi hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan. Ye, P., Liu, L., & Tan, J (2022) menunjukkan bahwa pembentukan pekerjaan, yang meliputi peningkatan sumber daya pekerjaan struktural, sumber daya sosial, dan tantangan pekerjaan, berperan sebagai mediator, sedangkan berbagi pengetahuan berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian oleh Iqbal et al. (2020) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis memoderasi hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan. Di sisi lain, Batool, F., Mohammad, J., & Awang, S. R (2022) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis bertindak sebagai mediator, sementara kecemasan keterikatan bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang ada, ada beberapa variabel ditemukan dapat berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan. Dari pencarian jurnal yang terindeks Scopus, penelitian tentang hubungan ini mulai dilakukan pencarian dari tahun 2014 dan ada beberapa artikel jurnal yang relevan ditemukan. Namun, penelitian mengenai topik ini masih terbatas, terutama yang melibatkan berbagai jenis organisasi sebagai objek penelitian. Meskipun ada studi yang telah membahas tinjauan literatur sistematis mengenai kepemimpinan visioner maupun kreativitas karyawan, peneliti belum menemukan penelitian yang secara khusus melakukan tinjauan literatur sistematis mengenai hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan.

Penelitian ini juga penting untuk membuka wawasan dan pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya kepemimpinan visioner dalam konteks meningkatkan kreativitas karyawan. Dengan memahami bagaimana faktor-faktor mediasi dan moderasi berperan dalam hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk merangsang kreativitas dan inovasi. Hal ini akan membantu organisasi untuk mempertahankan daya saingnya di pasar yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat.

Terlebih lagi, dengan melakukan tinjauan literatur sistematis, penelitian ini dapat memberikan pemahaman dasar yang kokoh bagi penelitian empiris mendatang dalam menguji dan memvalidasi hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan dengan mempertimbangkan variabel mediasi dan moderasi yang relevan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga menawarkan panduan praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kreativitas dan inovasi.

## **2. Kajian Pustaka**

### **Kepemimpinan Visioner**

Menurut Northouse (2021), kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Daft (1999), dalam bukunya "Leadership: Theory and Practice", juga menjelaskan bahwa kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang bertujuan untuk mencapai perubahan nyata dan mencerminkan tujuan bersama.

Perkembangan teori kepemimpinan dimulai dengan pendekatan sifat (trait). Teori sifat kepemimpinan (trait theory) adalah studi yang berusaha mengidentifikasi karakteristik, kepribadian, kecerdasan, nilai-nilai, dan kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang yang dianggap sebagai pemimpin alami (Daft, 1999). Setelah itu, muncul teori perilaku (behavioral theory) yang membagi kepemimpinan berdasarkan perilaku, yaitu pemimpin otokratis dan pemimpin demokratis. Pemimpin otokratis fokus pada hasil, otoritas, dan memperoleh kekuasaan dari posisinya, sementara pemimpin demokratis menekankan kepuasan pengikutnya (Daft, 1999). Selanjutnya, teori kepemimpinan berkembang dengan munculnya pendekatan kontingensi.

Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif, harus ada kecocokan yang tepat antara perilaku atau gaya kepemimpinan dengan situasi atau kondisi tertentu (Daft, 1999).

Menurut Andriansyah (2015), kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan

mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau hasil interaksi sosial antar anggota organisasi dan pemangku kepentingan. Pemikiran ini diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen seluruh anggota organisasi. Kepemimpinan visioner ini dapat ditemukan di berbagai aspek masyarakat, termasuk bisnis, pemerintahan, gerakan perubahan sosial, organisasi keagamaan, kelompok masyarakat, atau tim olahraga (Kirkpatrick, 2004 dalam Dhammika, 2016). Selain itu, kepemimpinan visioner mencakup kemampuan untuk menciptakan dan mengkomunikasikan visi tentang keadaan yang diinginkan dan mendorong komitmen untuk masa depan yang lebih baik. Colton (1985 dalam (Andriansyah, 2015) ) mendefinisikan kepemimpinan visioner sebagai kepemimpinan yang menetapkan tujuan dan sasaran untuk tindakan individu dan kelompok, yang tidak hanya mendefinisikan siapa kita, tetapi juga apa yang kita inginkan atau lakukan.

Kartanegara (2003) mendefinisikan kepemimpinan visioner sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada memberikan arti dan tujuan pada kerja dan usaha bersama anggota organisasi. Hal ini dilakukan dengan memberikan arahan yang jelas berdasarkan visi yang tegas. Visi sendiri diartikan sebagai tujuan ideal yang ingin dicapai di masa depan. Kepemimpinan visioner yang berhasil menanamkan visi tersebut akan menghasilkan dampak positif dalam organisasi dengan menciptakan dan mengkomunikasikan pandangan tentang keadaan yang diinginkan serta mendorong komitmen untuk masa depan yang lebih baik.

### **Kreativitas Karyawan**

Secara umum, kreativitas diartikan sebagai kemampuan untuk menghadirkan sudut pandang baru dan menghasilkan ide-ide yang segar dan bermakna. Kreativitas juga mencakup pemanfaatan berbagai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman yang beragam oleh karyawan untuk menghasilkan ide-ide inovatif dalam pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan pelaksanaan tugas secara efisien (Cheung & Wong, 2011). Menurut Smith dalam Riansyah & Wahab (2017) kreativitas adalah kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu yang unik, baik dalam bentuk hasil nyata yang dapat dievaluasi maupun ide-ide inovatif (tindakan yang menghasilkan karya baru dan berbeda).

Kreativitas karyawan sangat penting untuk keberlangsungan jangka panjang organisasi. Dengan kreativitas, karyawan mampu menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam menciptakan inovasi atau memperbaiki produk, layanan, proses, dan rutinitas yang sudah ada (Shalley et al., 2000). Menurut Carmeli et al.(2010), kreativitas karyawan merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide, produk, atau prosedur yang inovatif dan orisinal, yang berpotensi memberikan manfaat bagi organisasi.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kreativitas dianggap sebagai sifat pribadi yang mencakup berbagai minat dan energi tinggi (King & Gurland, 2007). Kreativitas sangat penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya meningkatkan efisiensi dan responsivitas terhadap peluang, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, berkembang, dan bersaing dalam lingkungan bisnis.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Menurut Triandini et al., (2019) Systematic Literature Review adalah metodologi penelitian atau riset yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi penelitian yang relevan dengan topik fokus tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses pengumpulan dan analisis data dilakukan dengan cara yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi.

Proses SLR dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah utama sebagai berikut:

1. Identifikasi Pertanyaan Penelitian: Pertanyaan penelitian dirumuskan dengan jelas untuk menentukan fokus kajian. Pertanyaan utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Apa saja referensi Variabel Mediasi dan Moderasi dari variabel Kepemimpinan Visioner dan Kreativitas Karyawan.
2. Pencarian Literatur: Pencarian literatur dilakukan secara menyeluruh menggunakan database akademik seperti Google Scholar, Scopus, Emerald, Eric dan dibantu dengan aplikasi atau software *Publish or Perish* (PoP). Kata kunci yang digunakan mencakup "Kepemimpinan

- Visioner dan Kreativitas Karyawan". Pencarian ini mencakup artikel yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan kemutakhiran data.
3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi: Kriteria inklusi meliputi artikel yang diterbitkan dalam jurnal terakreditasi atau prosiding konferensi internasional yang di seleksi dan dipilih dalam membahas Kepemimpinan Visioner dan Kreativitas Karyawan dengan Variabel Mediasi dan Moderasi. Kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak tersedia dalam teks lengkap, penelitian yang tidak berfokus pada konteks organisasi atau karyawan, dan artikel yang bukan dalam bahasa Inggris atau Indonesia.

### **Deskripsi Analisis Sampel**

Untuk memastikan kualitas artikel yang akan disintesis, penulis memilih artikel dari jurnal yang terindeks Scopus, berdasarkan referensi dari Supriharyanti, E., & Sukoco (2023) Selain itu, penulis meninjau dan mengkonfirmasi kehadiran variabel mediasi dan moderasi dalam artikel-artikel jurnal yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi untuk memastikan interpretasi yang konsisten. Artikel-artikel ini kemudian dibandingkan berdasarkan variabel mediasi dan moderasi, objek penelitian, sampel yang digunakan, metode penelitian, dan hasil penelitian.

Mengacu pada jurnal yang disintesis berdasarkan tahun publikasi, meskipun pada tahun 2014 ditemukan beberapa artikel penelitian dalam database google scholar dan scopus yang terkait dengan kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan, hanya 4 artikel yang memenuhi kriteria untuk disintesis setelah melalui proses kelayakan. Dalam studi ini, jumlah artikel jurnal terbanyak yang disintesis berasal dari rentang tahun 2014-2024. Dari segi kualitas publikasi, sebagian besar artikel yang disintesis berasal dari jurnal yang terindeks Scopus.

### **Definisi Operasional**

#### **Kepemimpinan Visioner**

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk merumuskan dan mengkomunikasikan visi masa depan yang inspiratif dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan bersama (Renko et al., 2015). Pemimpin visioner biasanya memiliki pandangan jauh ke depan, mampu mengidentifikasi peluang dan tantangan di masa depan, serta menciptakan strategi jangka panjang untuk mencapai visi tersebut. Mereka tidak hanya menginspirasi pengikut mereka melalui kata-kata, tetapi juga melalui tindakan dan teladan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan kreativitas.

Salah satu karakteristik utama dari kepemimpinan visioner adalah kemampuannya untuk menciptakan dan mempertahankan budaya inovasi dalam organisasi (Szczepańska-Woszczyzna, 2015). Pemimpin visioner mendorong karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan, mencari solusi kreatif untuk masalah, dan terus menerus mengembangkan ide-ide baru. Mereka mendukung eksperimen dan pengambilan risiko yang bertanggung jawab, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, kepemimpinan visioner sangat berkaitan dengan penciptaan nilai jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan visioner juga melibatkan kemampuan untuk mempertahankan visi jangka panjang dan menjaga fokus organisasi pada tujuan tersebut. Ini melibatkan kemampuan untuk memperbarui dan menyesuaikan visi sesuai dengan perubahan lingkungan, sambil tetap mempertahankan esensi dan tujuan jangka panjangnya. Dengan demikian, kepemimpinan visioner tidak hanya terbatas pada merumuskan visi, tetapi juga pada memastikan kelangsungan dan keberlanjutan visi tersebut seiring waktu.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan visioner memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas dan kinerja keseluruhan. Para pemimpin visioner membawa perubahan yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan tujuan organisasi, serta memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka. Oleh karena itu, memahami dan mengoperasionalkan kepemimpinan visioner menjadi penting bagi pengembangan organisasi yang sukses dan berkelanjutan.

#### **Kreativitas Karyawan**

Kreativitas karyawan merujuk pada kemampuan individu dalam suatu organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru yang orisinal dan berguna (Saraç et al., 2014). Ini melibatkan proses berpikir yang inovatif yang memungkinkan karyawan untuk menemukan solusi baru terhadap masalah yang ada, mengembangkan produk atau layanan baru, serta menciptakan metode kerja yang lebih efisien. Kreativitas karyawan tidak hanya terbatas pada pengembangan ide, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengevaluasi dan mengimplementasikan ide-ide tersebut secara efektif dalam konteks pekerjaan mereka.

Kreativitas karyawan juga mencakup inisiatif pribadi dan proaktif dalam mengidentifikasi peluang untuk perbaikan dan inovasi dalam tugas-tugas sehari-hari (Hon & Lui, 2016). Ini berarti bahwa karyawan yang kreatif sering kali bersedia untuk mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru, meskipun hal ini mungkin melibatkan ketidakpastian atau kegagalan awal. Aspek penting dari kreativitas karyawan adalah kemampuannya untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan bekerja dalam tim untuk mengembangkan dan menyempurnakan ide-ide baru tersebut.

Selain itu, kreativitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang mendukung. Lingkungan yang mendorong kebebasan berpikir, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan memberikan dukungan manajerial yang kuat cenderung meningkatkan tingkat kreativitas karyawan. Pemimpin yang visioner, misalnya, dapat memainkan peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan dan mengembangkan solusi inovatif yang berkontribusi terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi.

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

##### **Variabel Mediasi**

Variabel mediasi adalah Variabel mediator adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Hayes & Preacher, 2014). Hasil sintesis jurnal yang dipilih menyediakan 3 variabel mediasi tentang pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kreativitas karyawan. Variabel perilaku berbagi pengetahuan ditemukan dalam lebih dari satu artikel penelitian. Perilaku berbagi pengetahuan, yang didefinisikan oleh Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018) sebagai perilaku manusia untuk berbagi informasi terkait pekerjaan, ide, pengetahuan, dan keahlian dengan anggota organisasi lainnya. Riko (2020) menyimpulkan penelitiannya Knowledge sharing terbukti mampu memediasi secara penuh pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kreativitas karyawan pada PT Krafthaus Indonesia. AlKayid, K., Selem, K. M., Shehata, A. E., & Tan, C. C. menemukan inersia organisasi menjadi variabel mediasi yang disimpulkan inersia organisasi (organizational inertia) berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan visioner (visionary leadership) dan kreativitas karyawan layanan (service employee creativity) dalam industri hotel. Inersia organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan visioner dan kreativitas karyawan layanan, menunjukkan bahwa ketika inersia organisasi tinggi, dampak positif dari kepemimpinan visioner terhadap kreativitas karyawan layanan dapat terhambat. Dengan demikian, inersia organisasi menjadi faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kreativitas karyawan dalam lingkungan kerja hotel. Sementara itu, variabel dukungan organisasi yang didefinisikan untuk meningkatkan kreativitas karyawan di tempat kerja, manajer harus menggunakan gaya kepemimpinan yang membangun visi organisasi dan mengkomunikasikan ini kepada karyawan, serta meningkatkan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi (Li et al., 2023).

##### **Variabel Moderasi**

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen (Saunders, 1956). Variabel ini disebut juga variabel independen kedua. Untuk penelitian pada jurnal nasional belum ditemukannya penelitian pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kreativitas karyawan dengan variabel moderasi. Untuk penelitian pada terbitan Jurnal Internasional ditemukan 1 artikel yaitu penelitian dari AlKayid, K., Selem, K. M., Shehata, A. E., & Tan, C. C. (2023) meneliti pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kreativitas karyawan dengan variabel moderasi perilaku pemberian pengetahuan (knowledge-donating behavior) dan menyimpulkan Perilaku pemberian pengetahuan memoderasi hubungan antara kepemimpinan

visooner dan kreativitas karyawan, menunjukkan bahwa tingkat perilaku pemberian pengetahuan dapat mempengaruhi sejauh mana pimpinan dalam membentuk budaya organisasi kerja memengaruhi kreativitas karyawan. Dengan demikian, perilaku pemberian pengetahuan menjadi faktor penting yang dapat membantu dalam mengatasi hambatan organisasi dalam meningkatkan kreativitas karyawan dalam konteks industri hotel.

## 5. Kesimpulan

Studi ini menggunakan tinjauan literatur sistematis, memperoleh hasil dari 3 variabel mediasi dan 1 variabel moderasi tentang pengaruh kepemimpinan visoner terhadap kreativitas karyawan, di mana beberapa variabel ditemukan dapat berperan sebagai variabel mediasi atau variabel moderasi. Temuan dalam penelitian ini memberikan wawasan bagi penelitian masa depan mengenai penggunaan variabel moderasi yang ditemukan dalam penelitian ini untuk menjadi variabel mediasi dalam penelitian masa depan. Selain itu, perlu untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan lain yang mempengaruhi kreativitas karyawan dan menguji apakah variabel mediasi dan moderasi yang ditemukan dalam penelitian ini masih konsisten ketika diterapkan pada gaya kepemimpinan lainnya. Juga diharapkan bahwa penelitian tinjauan literatur sistematis masa depan dapat dilakukan secara komprehensif tentang beberapa gaya kepemimpinan yang mempengaruhi inovasi organisasi, serta menguji apakah variabel mediasi dan moderasi yang ditemukan dalam penelitian ini masih cocok ketika diterapkan pada gaya kepemimpinan lainnya.

## Daftar Pustaka

- AlKayid, K., Selem, K. M., Shehata, A. E., & Tan, C. C. (2023). Leader vision, organizational inertia and service hotel employee creativity: Role of knowledge-donating. *Current Psychology*, 42(4), 3382–3394.
- Alobeidli, S. Y., Ahmad, S. Z., & Jabeen, F. (2024). Mediating effects of knowledge sharing and employee creativity on the relationship between visionary leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*.
- Andriansyah, K. V. K. D. (2015). Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Batool, F., Mohammad, J., & Awang, S. R. (2022). The effect of servant leadership on organisational sustainability: the parallel mediation role of creativity and psychological resilience. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(1), 71–95.
- Cabello-Medina, C., López-Cabrales, Á., & Valle-Cabrera, R. (2011). Leveraging the innovative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(04), 807–828.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260.
- Chen, M.-H., Chang, Y.-Y., & Chang, Y.-C. (2015). Exploring individual-work context fit in affecting employee creativity in technology-based companies. *Technological Forecasting and Social Change*, 98, 1–12.
- Cheung, M. F. Y., & Wong, C. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656–672.
- Daft, R. L. (1999). Leadership: Theory and practice. (No Title).
- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*, 92, 102061.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451–470.
- Hon, A. H. Y., & Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 862–885.

- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A., & Khan, S. A. R. (2020). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121429.
- Ireland, R. D., & Webb, J. W. (2007). Strategic entrepreneurship: Creating competitive advantage through streams of innovation. *Business Horizons*, 50(1), 49–59.
- Kartanegara, D. (2003). Strategi Membangun Eksekutif. *Tersedia: Http://Www. Pln. Co. Id/Fokus/ArtikelTunggal. Asp.*
- King, L., & Gurland, S. T. (2007). Creativity and experience of a creative task: Person and environment effects. *Journal of Research in Personality*, 41(6), 1252–1259.
- Li, H., Zhao, T., Li, C., & Pang, X. (2023). Linking visionary leadership with employee creativity: Perceived organizational support as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 51(1), 1–8.
- M. Taylor, C., J. Cornelius, C., & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 566–583.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74.
- Riansyah, R., & Wahab, D. A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan Pada konsultan perencanaan dan pengawasan arsitektur di kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Riko, S. W. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Pemediasi Di Pt. Krafthaus Indonesia*. UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA.
- Saraç, M., Efil, I., & Eryilmaz, M. (2014). A study of the relationship between person-organization fit and employee creativity. *Management Research Review*, 37(5), 479–501.
- Saunders, D. R. (1956). Moderator variables in prediction. *Educational and Psychological Measurement*, 16(2), 209–222.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), 215–223.
- Supriharyanti, E., & Sukoco, B. M. (2023). Organizational change capability: a systematic review and future research directions. *Management Research Review*, 46(1), 46–81.
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2015). Leadership and organizational culture as the normative influence of top management on employee's behaviour in the innovation process. *Procedia Economics and Finance*, 34, 396–402.
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode systematic literature review untuk identifikasi platform dan metode pengembangan sistem informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63–77.
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). Creative leadership, innovation climate and innovation behaviour: the moderating role of knowledge sharing in management. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1092–1114.
- Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary leadership and employee creativity in China. *International Journal of Manpower*, 39(1), 93–105.