

# Religiusitas Menghalangi Kreativitas Karyawan? Pemoderasian Kepemimpinan Transformasional

**SERAMBI**

**Hanuna Shafariah<sup>1</sup> dan Santi Retno Sari<sup>2</sup>\***

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Administrasi, Institut STIAM, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Indonesia

Received 05 Mar 2022

Revised 17 Apr 2022

Accepted 1 Jun 2022

Online first 26 Aug 2022

## Abstract

Studies on religiosity, especially related to creativity, are still very limited. Therefore, this study aims to examine the effect of individual religiosity and transformational leadership as factors that increase employee creativity. The population of this research is company employees who are alumni of five private universities in Jakarta. A sample of 103 respondents was collected and given a questionnaire to collect data. The use of analysis techniques with macroprocess is an option in hypothesis testing. All hypotheses in this study were accepted with data support. The higher the employee's religiosity and the more transformational the leader, the higher the employee's creativity. The more transformational the leader, the stronger the effect of religiosity on employee creativity. Suggestions for practitioners should implement programs that are able to increase the religious level of employees and leaders with a transformational style.

## Abstrak

Kajian mengenai religiusitas terutama dihubungkan dengan kreativitas masih sangat terbatas. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas individu dan kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang meningkatkan kreativitas karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang merupakan alumni dari lima perguruan tinggi swasta di Jakarta. Sampel sebesar 103 responden terkumpul dan diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data. Penggunaan teknik analisis dengan macroprocess menjadi pilihan dalam pengujian hipotesis. Semua hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan dukungan data. Semakin tinggi religiusitas karyawan dan semakin transformasional pemimpin maka semakin tinggi kreativitas karyawan. Pemimpin semakin transformasional maka efek religiusitas pada kreativitas karyawan semakin kuat. Saran bagi praktisi sebaiknya menerapkan program-program yang mampu menaikkan tingkat religius karyawan dan pemimpin dengan gaya transformasional.

## Paper type

*Research paper*

✉ Email Korespondensi\*:  
[santi.sari@civitas.unas.ac.id](mailto:santi.sari@civitas.unas.ac.id)

**Keywords:** Creativity,  
Religiosity,  
Transformational  
Leadership



SERAMBI: Jurnal Ekonomi  
Manajemen dan Bisnis Islam,  
Vol 4, No. 2, 2022, 125-138  
eISSN 2685-9904

**Pedoman Sitasi:** Shafariah, H., & Sari, S. (2022). Religiusitas Menghalangi Kreativitas Karyawan? Pemoderasian Kepemimpinan Transformasional. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(2), 125 - 138. <https://doi.org/10.36407/serambi.v4i2.694>

## **Pendahuluan**

Kemajuan baik negara dan usaha tak pelak lagi sangat tergantung dengan kreativitas. Kreativitas merupakan bagian inti yang mampu mendorong adanya inovasi (Thawil dan Sari, 2018). Era perubahan ini, dunia usaha dan negara yang menginginkan untuk terus maju harus selalu memikirkan inovasi. Tak bisa dipungkiri perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas sumber daya manusianya. Karena Kreativitas memerankan peran penting dalam ekonomi dan pengembangan teknologi (Liu dkk., 2018).

Percepatan dunia usaha memerlukan inovasi dan inovasi memerlukan kreativitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kreativitas. Kajian kreativitas mendekati baik dari sisi individu dan juga dari sisi kontekstual organisasi (Hughes dkk., 2018). Kontekstual organisasi seperti halnya suasana tempat kerja, dukungan organisasi dan manajemen, penerapan pada gaya kepemimpinan yang mampu mendorong penciptaan iklim kreativitas. Suasana tempat kerja yang menyenangkan dan membawa kebahagiaan seperti halnya pembentukan *spiritual at work* juga disinyalir meningkatkan kreativitas karyawan (Ranasinghe dan Samarasinghe, 2019). Pembentukan *workplace spirituality* ini berkaitan dengan karakteristik individu tingkat religiusitas seseorang. Oleh karenanya memungkinkan adanya peningkatan kreativitas dipengaruhi oleh faktor individu seperti religiusitas dan faktor konteks organisasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan seperti kepemimpinan transformasional.

Hubungan religiusitas dengan kreativitas mulai menjadi perhatian kajian akhir-akhir ini. Meskipun kajian ini masih sangat baru dan masih belum memperlihatkan hasil untuk dijadikan pijakan yang kuat dalam literatur. Maka dari itu perlu kajian lebih lanjut dalam literatur ini. Hasil kajian hubungan dan pengaruh variabel religiusitas dengan kreativitas masih memberikan temuan yang sangat bervariasi. Menurut kajian yang dilakukan oleh Liu dkk. (2018) yang meneliti dari 87 negara, menghasilkan negara-negara yang religius ternyata religiusitas secara nasional berhubungan negatif dengan kreativitas nasional. Dengan kata lain makin religius akan menurunkan tingkat kreativitas. Hasil yang senada juga diungkapkan oleh kajian lain yang meneliti mengenai religiusitas di Amerika, dari semua negara bagian di Amerika, semakin religius maka semakin sedikit kreativitasnya (Okulicz-Kozaryn, 2015). Penelitian lain menghubungkan intrinsik dan ekstrinsik religiusitas dengan kreativitas yang jahat, mendapatkan hasil bahwa intrinsik religiusitas menurunkan kreativitas jahat sedangkan ekstrinsik religiusitas meningkatkan kreativitas jahat (Khorakian, 2020). Hasil kajian lain menunjukkan bahwa tingkat religiusitas mempengaruhi kreativitas seseorang dan religiusitas memoderasi hubungan kepemimpinan dengan kreativitas (Sari dkk., 2022).

Determinan peningkatan kreativitas karyawan telah banyak dikaji, yang paling sering diungkapkan dari sisi faktor organisasi adalah kepemimpinan. Berbagai gaya kepemimpinan disebutkan memiliki hubungan erat dalam meningkatkan kreativitas karyawan, antara lain kepemimpinan transformasional (Agustina dan Putra, 2021), kepemimpinan pemberdayaan (Sari dan Digdowiseiso, 2022). Dari beberapa gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional masih mendominasi sebagai bahan kajian dalam hubungannya dengan kreativitas karyawan. Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kreativitas karyawan dan berujung meningkatkan inovasi ketika motivasi intrinsik individu berada di dalamnya (Shafi, dkk., 2020). Meskipun begitu hasil dari beberapa kajian kepemimpinan transformasioan dengan kreativitas karyawan masih banyak terjadi

kontroversi. Penelitian Hindriari dkk. (2022) pada sampel pelaku UMKM kuliner di Bekasi mendapatkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi tingkat kreativitas individu. Begitupula penelitian Burhanudin dkk. (2022) dari 134 guru di sukabumi meningkat kreativitasnya ketika pemimpin memberikan gaya transformasional. Beberapa kajian menghasilkan hasil yang kontroversi bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi tidak signifikan pada kreativitas individu (Azliyanti dkk., 2019; Ma dan Jiang, 2018).

Kreativitas yang merupakan esensi bagi inovasi, dan utama bagi perusahaan untuk terus beradaptasi, bertahan dan memenangkan persaingan (Thawil dan Sari, 2018). Begitupula spiritualitas di tempat kerja yang menurunkan tingkat stress, dan membuat karyawan lebih kreatif dan inovatif (Ranasinghe dan Samarasinghe, 2019), seperti religiusitas. Maka sangat perlu kajian mengenai kreativitas dengan religiusitas untuk mengetahui pengaruh dan hubungan ini lebih lanjut. Dan memberikan sumbangsih bagi literatur kreativitas dalam mendorong inovasi menuju organisasi yang tangguh. Hal ini tentunya tidak luput dari peran pemimpin yang mampu merangsang, mendorong dan mendukung suasana ini. Maka dari itu penelitian ini memiliki tujuan menguji pengaruh religiusitas pada kreativitas karyawan dengan pemoderasian kepemimpinan transformasional.

## **Kajian Pustaka**

### **Kreativitas dan Religiusitas**

Kajian sebelumnya telah mendefinisikan kreativitas sebagai proses dimana seseorang menghasilkan ide-ide baru dan praktis, dengan fokus pada pengaruh karakteristik intrinsik subjek ide-ide kreatif pada kreativitas, seperti kepribadian seseorang, penyimpanan pengetahuan, gaya berpikir, norma sosial (Du dkk., 2021). Kajian yang menghubungkan antara agama atau tingkat religiusitas dengan kreativitas masih sangat terbatas. Agama yang merupakan bagian dari karakteristik individu masih belum banyak dikaji untuk dihubungkan dengan tingkat kreativitas individu. Penelitian Sari dkk. (2022) dari 150 sampel karyawan di jakarta menemukan religiusitas memoderasi pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan, dan religiusitas juga berpengaruh langsung pada kreativitas karyawan. Hubungan ini diperkuat dengan penelitian Tia (2017) yang menyimpulkan tingkat religiusitas individu mempengaruhi secara langsung terhadap kreativitas individu seseorang.

H1: semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kreativitasnya.

### **Kreativitas dan Kepemimpinan Transformasional**

Penelitian selama dekade akhir-akhir ini mengalihkan perhatian kepada lingkungan di mana kreativitas terjadi yaitu pada konteks organisasi seperti halnya proses dalam kepemimpinan. Penelitian kreativitas mulai menggabungkan dari atribut individu dengan konteks lingkungan dan proses penciptaan kreativitas (Sari dkk., 2022). Dekade awal penelitian hubungan kepemimpinan dengan kreativitas di dominasi oleh kepemimpinan transformasional dan transaksional (Hughes dkk., 2018). Beberapa dekade ini kepemimpinan

transformatif masih mendominasi dari beberapa gaya kepemimpinan yang dihubungkan dengan kreativitas meskipun mulai banyak pergeseran ke arah kepemimpinan yang lain.

Meta analisis dari 127 penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan erat dan pengaruh yang signifikan pada peningkatan kreativitas karyawan (Koh dkk., 2019). Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kreativitas karyawan dengan cara meningkatkan efikasi diri kreatif karyawan dan juga mendukung terciptanya iklim inovasi yang berujung pada penciptaan peningkatan kreativitas karyawan (Sudjijana, 2020). Penelitian lain menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kreativitas karyawan dengan melalui pembentukan kendali personal karyawan (Tse dkk., 2018). Kepemimpinan transformasional dengan empat dimensi, ketiganya mempengaruhi secara positif pada kreativitas karyawan kecuali pada dimensi individual consideration (Shafi dkk., 2020). Maka dari itu, kepemimpinan transformasional merupakan pemrediksi kuat bagi kreativitas karyawan (Agustina dan Putra, 2021; Malau dan Sianipar, 2019; Praudia dan Suharnomo, 2021).

H2: Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kreativitas karyawan.

Peran pemoderasian antara dua variabel bisa merupakan variabel yang dipertukarkan dalam artian ketika pemimpin memoderasi hubungan religiusitas dengan kreativitas maka hal ini juga merupakan religiusitas memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan kreativitas. Penjelasannya karena pemoderasian adalah perkalian ataupun interaksi keduanya. Maka dugaan peran moderasi kepemimpinan transformasional pada hubungan religiusitas dengan kreativitas bisa dilandaskan pada peran moderasi religiusitas pada hubungan kepemimpinan transformasional pada kreativitas.

Penelitian mengenai religiusitas masih relatif baru, sehingga penelitian ini masih relatif sangat sedikit. Terutama bila dihubungkan dengan peran pemoderasian. Dasar pertimbangan dugaan pemimpin transformasional memoderasi pada hubungan religiusitas dengan kreativitas karyawan didasarkan dari beberapa penelitian yang setara. Penelitian Sari dkk. (2022), menyatakan bahwa religiusitas memoderasi hubungan kepemimpinan pemberdayaan pada kreativitas karyawan. Terdapat pemoderasian dari variabel karakteristik individu pada hubungan pemimpin transformasional dengan kreativitas karyawan (Ma dkk., 2020), seperti halnya motivasi intrinsik (Shafi dkk., 2020). Dan Kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan antara heterogenitas kepribadian dan pengembangan ide (Zhang dkk., 2019).

H3: Kepemimpinan transformasional memoderasi hubungan religiusitas dengan kreativitas karyawan.

## **Metode**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di beberapa perusahaan yang merupakan alumni dari lima perguruan tinggi swasta di Jakarta. Dari banyaknya populasi maka teknik

sampel yang digunakan adalah berdasarkan *snowball sampling*. Yang mana dari satu alumni bergulir ke alumni yang lain sampai dengan batas kecukupan sampel kurang lebih 100 responden sebagai target yang diinginkan oleh peneliti. Hasil akhir mendapatkan sampel sejumlah 115 responden yang mengisi kuesioner. Dari seratus lima responden yang kembali dan yang mengisi kuesioner dengan lengkap dan bisa dipergunakan adalah sejumlah 103 responden.

### **Teknik Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini semuanya mengadaptasi dari beberapa kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti terdahulu dan telah dipergunakan oleh peneliti terdahulu. seperti kepemimpinan transformasional menggunakan pengadaptasian dari versi Yukl. Semua variabel diukur dengan menggunakan skala tipe likert 5 poin dalam kuesioner. Kepemimpinan transformasional terdiri dari 9 pertanyaan diadaptasi dari Yukl. Kreativitas dengan empat pertanyaan versi Jansen (2001). Religiusitas diukur dengan 8 pertanyaan versi Dali dkk. (2018).

### **Analisis Data**

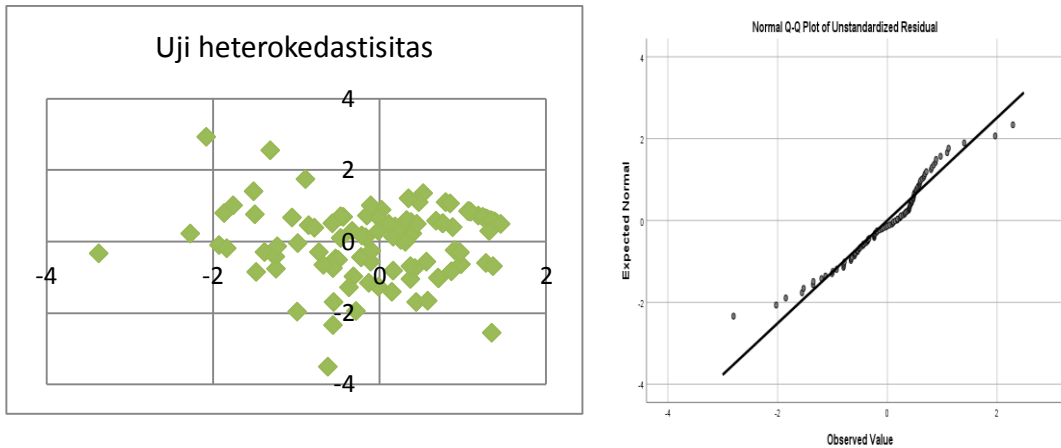
Metode untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan pengujian pemoderasian model no 1 Process dari Macro Process V3.5. Dan sebelumnya dilengkapi dengan pengujian instrument, pengujian korelasi dan deskriptif. Pada penelitian ini juga telah dilakukan uji Harman Faktor untuk melihat adanya bias yang serius. Hasil pengujian tidak menunjukkan adanya bias yang serius, dengan hasil satu faktor utama tidak melebihi 50%.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Uji Instrument**

Kuesioner pengadaptasian telah dahulu dilakukan uji validitas untuk mengetahui bahwa perbedaan bahasa asli dengan terjemahan tidak memberikan arti yang berbeda atau dapat dimengerti oleh responden. Hasil menyatakan bahwa semua item valid dengan nilai faktornya di atas 0,5 untuk setiap item pertanyaan. Kuesioner juga dinyatakan reliabel atau konsisten dengan hasil nilai cronbach alpha untuk setiap variabel di atas 0,7. Kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan konsisten untuk dipergunakan.

Pengujian asumsi juga dilakukan. Data berdistribusi normal dengan melihat dari grafik pp plot yang memperlihatkan titik-titik berada di sepanjang garis miring. Begitu pula data terlepas dari heterokedastisitas yang diperlihatkan dari uji scatterplot. Dengan interpretasi titik-titik menyebar tidak membentuk pola. Grafik p-p plot dan scatterplot dapat dilihat pada gambar 2. Data untuk variabel bebas juga terbebas dari multikolinieritas dengan nilai VIF berada di sekitaran satu.



**Gambar 2. Grafik Scaaterplot dan Q-Q Plot**  
Sumber Olahan data SPSS 26 (2022)

**Uji deskriptif mean dan korelasi**

Deskriptif untuk karakteristik responden yang merupakan sampel penelitian ini, dari sejumlah seratus tiga karyawan di Jakarta, 48 berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 55 berjenis kelamin perempuan. Empat puluh tiga karyawan berstatus sudah menikah dan sisanya 60 masih lajang. Yang berstatus pegawai tetap terdapat 47 karyawan, 30 karyawan berstatus kontrak dan sisanya menjawab lainnya. Rentang usia responden paling muda adalah 19 tahun dan paling tua berusia 53 tahun.

Korelasi Pearson pada tabel 1. Menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang cukup lemah dengan kreativitas karyawan. Hubungan dengan tingkat sedang menjelaskan pada hubungan religiusitas dengan tingkat kreativitas karyawan.

**Tabel 1. Korelasi antar variabel**

	Kreativitas	Kepemimpinan Transformasional	Religiusitas
Kreativitas	1		
Kepemimpinan Transformasional	0,401**	1	
Religiusitas	0,654**	0,332**	1

Sumber Olahan Data SPSS 26 (2022)

**Uji Hipotesis**

Semakin tinggi tingkat religiusitas atau semakin religius individu maka tingkat kreativitas nya juga semakin tinggi. Ini merupakan dugaan pertama yang diajukan dalam penelitian ini. Dan hipotesis pertama diterima. Bahwa seseorang semakin kreatif apabila religiusitasnya juga semakin tinggi. Didukung dengan data pada tabel 2, dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  dan nilai t sebesar 7,8647, nilai coeff 0,7505.

Ini menjadi dukungan bagi penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Sari dkk. (2022) yang memberikan hasil yang serupa yaitu tingkat religiusitas karyawan mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan. Begitupula penelitian yang telah dilakukan oleh Tia (2017)

memberikan hasil yang serupa dengan hasil penelitian ini, semakin tinggi kreativitas karyawan apabila tingkat keagamaan juga semakin bagus. Ketika hendak menaikkan tingkat kreativitas karyawan maka faktor religiusitas juga perlu dipertimbangkan. Dengan memberikan pemahaman dan memupuk serta menaikkan keimanan, keagamaan seseorang maka akan berdampak pada kesadaran dalam bekerja dengan baik dan berusaha, dan berpikir terus menerus. Hal ini akan meningkatkan pada kreativitas karyawan.

**Tabel 2. Uji Hipotesis**

Pada Kreativitas Karyawan			
	coeff	t	p
Religiusitas	0,7505	7,8647	0,0000
Kepemimpinan Transformasional	0,1862	2,5127	0,0136
Religiusitas X Kepemimpinan Transformasional	0,1450	2,0538	0,0473
R <sup>2</sup>	0,4863		
F	30,9189		0,0000

Sumber olahan data Process V3.5 (2022)

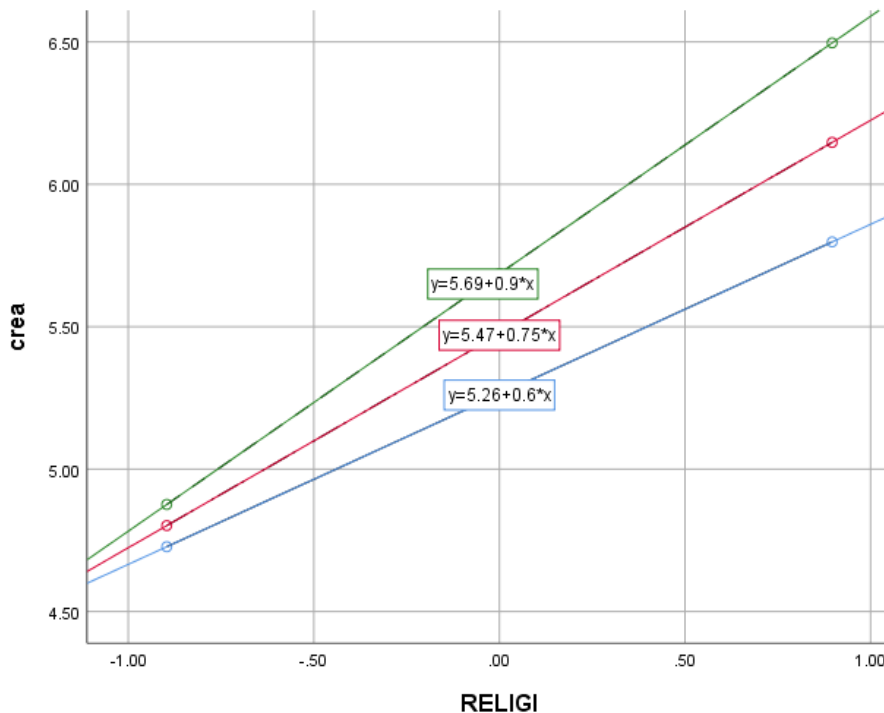
Penelitian terdahulu yang menghubungkan tingkat religiusitas dengan kreativitas masih sangat terbatas. Selain dari dukungan penelitian yang serupa, hal ini juga mendukung pada literatur karakteristik individu mampu mempengaruhi dalam pembentukan dan peningkatan kreativitas karyawan dan kemampuan inovasi. Karyawan dengan tingkat spiritualitas yang tinggi dapat menghadirkan lebih kuat dan mampu menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide dalam tempat kerja (Daniel dan Jardon, 2015). Menggalakkan spiritualitas di tempat kerja akan menciptakan kreativitas karyawan (Bantha dan Nayak, 2021) dan perilaku inovasi karyawan pada organisasi (Hunsaker dan Ding, 2022). Efek penggalakan spiritualitas di tempat kerja terhadap keluaran organisasi dan kerja bergantung pada tingkat spiritualitas individu (Salem dkk., 2022). Maka keberhasilan penggalakan spiritualitas di tempat kerja

dalam rangka meningkatkan kreativitas dan perilaku inovatif tergantung dari spiritualitas ataupun religiusitas individu. Hasil penelitian ini menyatakan bahawa religiusitas bukanlah penghalang bagi peningkatan kreativitas, tetapi sebaliknya merupakan pemrediksi untuk peningkatan kreativitas.

Begitupula dengan hipotesis kedua, diterima dan mendapatkan dukungan data. Nilai p sebesar  $0,0136 < 0,05$ ,  $t=2,5127$ , dan  $coeff=0,1862$ . Ini mendukung pernyataan yang menjadi hipotesis yaitu apabila pemimpin menampilkan gaya kepemimpinan transformasional maka hal ini akan positif terhadap peningkatan kreativitas karyawan. Beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil serupa, seperti halnya dosen yang menampilkan gaya kepemimpinan transformasional berefek meningkatkan kreativitas para mahasiswanya (Malau dan Sianipar, 2019). Penelitian dari hasil meta analisis juga mendukung adanya total efek kepemimpinan transformasional dalam memberikan efek positif pada kreativitas karyawan (Koh dkk., 2019). Sejalan dengan ini, memperkuat dukungan bahwa ketika hendak meningkatkan kreativitas karyawan sebaiknya perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang ditampilkan, dan gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang cocok dalam upaya peningkatan kreativitas karyawan (Herawati, 2018).

Dugaan ketiga dan terakhir yang diajukan dalam penelitian ini mengenai pemoderasian kepemimpinan transformasional juga mendapatkan dukungan. Terlihat pada tabel 2, nilai p untuk interaksi sebesar  $0,0473 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh pemimpin makin transformasional maka akan semakin memperkuat efek dari religiusitas terhadap peningkatan kreativitas. Terutama pada para karyawan yang memiliki tingkat religiusitas sedang dan tinggi.

Transformasional  
Garis hijau tinggi  
Garis merah sedang  
Garis biru rendah



**Gambar 3 Pemoderasian**

Sumber olahan data Process V3.5 (2022)

Penjelasan mengenai pemoderasian dapat dilihat pada gambar 3, merupakan grafik pemoderasian yang memperlihatkan tingkat rendah, sedang dan tinggi kepemimpinan transformasional. Pada tingkat manapun kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh religiusitas karyawan pada peningkatan kreativitas karyawan. Efek penguatan ini paling besar ketika karyawan memiliki tingkat religiusitas tinggi dan pemimpin menampilkan gaya transformasional yang tinggi.

Dukungan bagi pemoderasian ini masih sangat terbatas. Masih minimnya penelitian terdahulu yang menghubungkan religiusitas dan bahkan dikaitkan dengan pemoderasian. Tetapi beberapa penelitian yang searah yang bisa dijadikan pijakan antara lain penelitian Sari dkk. (2022), mendapatkan hasil bahwa religiusitas memperkuat pengaruh kepemimpinan pemberdayaan dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan arah yang serupa bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat pengaruh religiusitas karyawan meningkatkan kreativitas karyawan. Pemimpin semakin menampilkan gaya transformasional maka karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan semakin kuat kenaikan kreativitasnya.

## **Kesimpulan, Implikasi Praktis/Teoritis, keterbatasan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Religiusitas dan kepemimpinan transformasional merupakan determinan bagi peningkatan kreativitas karyawan. Religiusitas tidak menghalangi kreativitas karyawan, sebaliknya merupakan bagian pemrediksi peningkatan kreativitas karyawan. Selain itu, kepemimpinan transformasional memoderasi pada hubungan religiusitas dengan kreativitas karyawan.

### **Implikasi**

Perusahaan dan praktik ketika hendak meningkatkan dan menciptakan kreativitas para karyawan sebaiknya memperhatikan pada religiusitas dan gaya kepemimpinan yang ditampilkan. Hal ini bisa diterapkan misal pada saat perekrutan perlu mencari seseorang dengan tingkat religiusitas pada standar tertentu dikarenakan semakin kuat atau tinggi religius seseorang maka akan semakin baik dalam upaya peningkatan kreativitasnya. Selain dalam perekrutan, perusahaan harus terus meningkatkan kehidupan spiritual dan religius di tempat kerja. program-program untuk menebalkan spiritualitas dan religius perlu terus digalakkan.

Begitupula gaya kepemimpinan yang ditampilkan dalam perusahaan juga perlu diperhatikan. Perusahaan harus mendukung dengan nuansa kepemimpinan transformasional di organisasi. Ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan transformasional.

### **Keterbatasan**

Masih sangat sedikitnya penelitian yang serupa untuk menjadi bahan tambahan dukungan maka penelitian ke depan masih sangat terbuka lebar untuk penelitian dengan tema ini. Sebaiknya penelitian selanjutnya lebih memperdalam hubungan tingkat religius dengan kreativitas.

Pengukuran kreativitas hanya menggunakan kuesioner. Penggunaan pengukuran dengan kuesioner tidak memperlihatkan kreativitas aktual, atau hasil kreativitas tersebut. Sehingga penelitian selanjutnya sebaiknya mempergunakan pengukuran kreativitas dari hasil kreativitas sesungguhnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan desain *cross sectional design*. Ini tentunya tidak mampu memperlihatkan pergerakan tahap demi tahap dan seberapa perubahan yang terjadi apabila faktor lain dirubah. Maka dari itu, untuk melihat hubungan ini dengan lebih rinci sebaiknya menggunakan desain *longitudinal*.

### **Referensi**

Agustina, T. S., & Putra, M. N. C. . (2021). Kreativitas para pekerja kreatif radio gen 103.1 fm surabaya ditinjau dari peran gaya kepemimpinan transformasional. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(1), 63-76.  
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i1.212>

- Azliyanti, E., Jadmiko, P., & Utami, W. (2019). Peran pemediasi efikasi diri kreatif pada hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional pada kreativitas karyawan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2). <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1913>
- Bantha, T. and Nayak, U. (2021). The relation of workplace spirituality with employee creativity among Indian software professionals: mediating role of psychological empowerment. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-08-2020-0270>
- Burhanudin, H., Retnowati, R., & Laihad, G. H. (2022). Kreativitas guru ditinjau dari kepemimpinan tranformasional kepala sekolah dan komunikasi interpersonal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1). Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/5062>
- Dali, N. R. S. M., Yousafzai, S., & Hamid, H. A. (2019). Religiosity scale development. *Journal of Islamic Marketing*, 10(1), 227-248. <https://doi.org/10.1108/IJIMA-11-2016-0087>
- Daniel J. L., & Jardon R. C. (2015). The relationship between individual spirituality, organizational commitment and individual Innovative behavior. *Management Research And Practice*, 7(1), 5-13. Retrived from <https://www.proquest.com/openview/b4243aa979fb751d134f99a5703fb719/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1036417>
- Du, X., Zhang, H., Zhang, A., Zhang, A., & Chen, B. (2021). Creativity and leadership in the creative industry: a study from the perspective of social norms. *Frontier in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.651817>
- Herawati, J. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan pada industri kerajinan perak di kota Yogyakarta. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(3), 35-55. <https://doi.org/10.31317/jmk.9.3.35-55.2018>
- Hindriari, R., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Analisis kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi pada umkm kuliner kabupaten Bekasi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1127-1132. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.535>
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>.
- Hunsaker, W. D., & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: the role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2021-0032>
- Khorakian, A., Hemsworth, D.,ahangir, M., Maharati, Y., Bagherpour, E. S., & Muterera, J. (2020).The effects of religious orientations on malevolent creativity: role of positive emotions and spiritual intelligence. *Creativity Research Journal*, 32(4), 421-430 <https://doi.org/10.1080/10400419.2020.1818491>
- Koh, D., Lee, K., & Joshi, K. (2019). Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 625-650. <https://doi.org/10.1002/job.2355>

- Koh, D., Lee, K., & Joshi, K. (2019). Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 625-650. <https://doi.org/10.1002/job.2355>
- Liu, Z., Guo, Q., Sun, P., Wang, Z., & Wu, R. (2018). Does religion hinder creativity? a national level study on the roles of religiosity and different denominations. *Front. Psychol.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01912>
- Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational leadership, transactional leadership, and employee creativity in entrepreneurial firms. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302-324. <https://doi.org/10.1177/0021886318764346>
- Ma, X., Jiang, W., Wang, L. and Xiong, J. (2020). A curvilinear relationship between transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*, 58(7), 1355-1373. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0653>
- Malau, A. R., & Sianipar, G. (2019). Dampak gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan orientasi pembelajaran terhadap kreativitas mahasiswa dengan variabel pemediasi creative self-efficacy. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i2.200>
- Okulicz-Kozaryn, A. (2015). The more religiosity, the less creativity across US counties. *In Business Creativity And The Creative Economy*, 1(1), 81-87. <https://doi.org/10.7282/T3J67JW2>
- Praudia, F. W., & Suharnomo, S. (2021). Analisis pengaruh transformational leadership terhadap kreativitas karyawan dengan intrinsic motivation sebagai variabel moderasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5). Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32397>
- Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The effect of workplace spirituality on innovative work behavior. *International Business Research*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n12p29>
- Salem, N. H., Ishaq, M. I., Yaqoob, S., Raza, A., & Zia, H. (2022). Employee engagement, innovative work behaviour, and employee wellbeing: Do workplace spirituality and individual spirituality matter? *Business Ethics, The Environment and Responsibility.* <https://doi.org/10.1111/beer.12463>
- Sari, S. R., Dewi, D. N. A. M., & Digidowiseiso, K. (2022). Kepemimpinan pemberdayaan dalam memfasilitasi peningkatan kreativitas karyawan di era 4.0: peran efikasi diri kreatif dan religiosity. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(1), 71-84. <https://doi.org/10.36407/serambi.v4i1.607>
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., Sarker, Md. N. I.(2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3),166-176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Sudjjana, M. Y. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim inovasi, efikasi diri terhadap kreativitas karyawan pada industri pembuatan gerabah di desa Kasongan, Kabupaten Bantul. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(3). [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v2i3.1600](https://doi.org/10.26460/ed_en.v2i3.1600)
- Thawil, S. M., & Sari, S. R. (2018). Kesuksesan implementasi inovasi organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3(2), 175-182.

- Tia, R. A. (2017). *Model peningkatan kreativitas sumber daya manusia menuju kinerja sumber daya manusia yang di pengaruhi oleh islamic work ethics dan religiusitas (Pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang)* [Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi UNISSULA]. <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/8354>
- Tse, H. H. M., To, M. L., & Chiu, W. C. K. (2018). When and why does transformational leadership influence employee creativity? The roles of personal control and creative personality. *Human Resource Management*, 57(1), 145-157. <https://doi.org/10.1002/hrm.21855>
- Zhang, W., Sun, S. L., Jiang, Y., & Zhang, W. (2019) Openness to experience and team creativity: Effects of knowledge sharing and transformational leadership. *Creativity Research Journal*, 31(1), 62-73, <https://doi.org/10.1080/10400419.2019.1577649>

Accepted author version posted online: 26 Aug 2022



© 2022 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license