

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SISTIM  
KERJA BERKINERJA TINGGI TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI  
DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI  
(Studi Empiris RS. UNAND Padang)**



**Oleh**

**IHSAN PUTERA**

**2010018212015**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PRODI MAGISTER SAINS MANAJEMEN  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SISTIM KERJA  
BERKINERJA TINGGI TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI DENGAN  
PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Empiris Rumah Sakit Universitas Andalas Padang)**

**Oleh:**

**IHSAN PUTERA**

**2010018212015**

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji**

**Pada tanggal 27 Juli 2022**

**Menyetujui:**

**Ketua,**



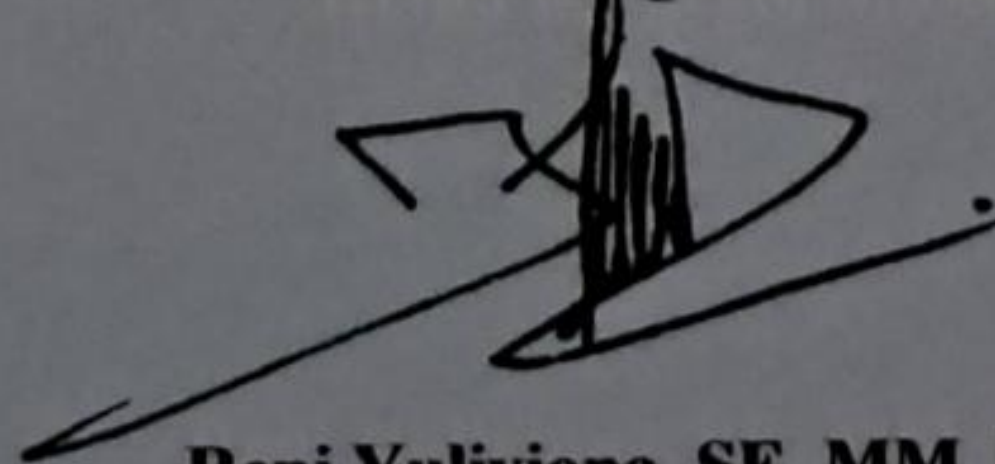
**Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D**

**Sekretaris,**



**Reni Yuliviona, SE, MM., Ph.D**

**Ketua Program Studi,**



**Reni Yuliviona, SE, MM., Ph.D**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SISTIM KERJA BERKINERJA TINGGI TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Rumah Sakit Universitas Andalas Padang)**

**Oleh:**

**IHSAN PUTERA**

**2010018212015**

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 27 Juli 2022**

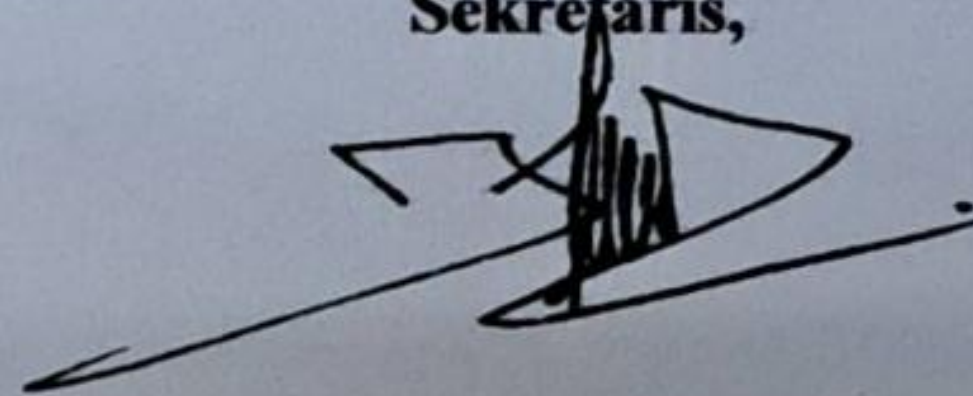
**Tim Penguji:**

**Ketua,**



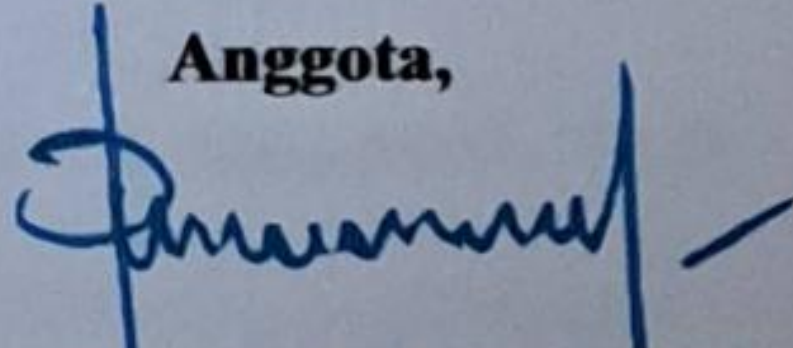
**Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D**

**Sekretaris,**



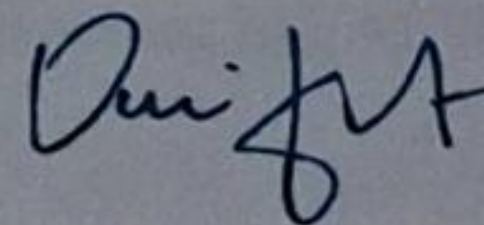
**Reni Yuliviona, SE, MM.,Ph.D**

**Anggota,**



**Dr Zaitul, SE, MBA., DBA, Ak, CA**

**Anggota,**



**Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., M.Si., Ak., CA**

**Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Sains Manajemen pada tanggal 27 Juli 2022**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Dekan,**



**Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M. Si.**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SISTIM  
KERJA BERKINERJA TINGGI TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI  
DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI (STUDI EMPIRIS RS. UNAND PADANG)**

**Ihsan Putera<sup>(1)</sup>, Sefnedi<sup>(2)</sup>, Reni Yuliviona<sup>(3)</sup>**

**Prodi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung  
Hatta**

**Email: [ihsanputra.garink@gmail.com](mailto:ihsanputra.garink@gmail.com)<sup>(1)</sup>, [sefnedi@bunghatta.ac.id](mailto:sefnedi@bunghatta.ac.id)<sup>(2)</sup>,  
[reniyuliviona@bunghatta.ac.id](mailto:reniyuliviona@bunghatta.ac.id)<sup>(3)</sup>**

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan serta menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistim kerja berkinerja tinggi terhadap kreativitas pegawai dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel mediasi. Teknik pengujian kuantitatif digunakan untuk menguji tujuh hipotesis melalui survei dengan menggunakan skala *likert* lima poin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Data diperoleh dari 104 responden Pegawai Tenaga Kesehatan Rumah Sakit UNAND. Teknis analisis data menggunakan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas pegawai, kepemimpinan transformasional terhadap persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan organisasi terhadap kreatifitas pegawai, sistem kerja berkinerja tinggi terhadap kreatifitas pegawai dan sistem kerja berkinerja tinggi terhadap persepsi dukungan organisasi, namun persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kreatifitas pegawai serta persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara sistem kerja berkinerja tinggi dan kreatifitas pegawai.

Kata Kunci : Kreatifitas Pegawai, Kepemimpinan Transformasional, Sistem Kerja Berkinerja Tinggi, Persepsi Dukungan Organisasi.

### *Abstract*

This study aims to prove and analyze the effect of transformational leadership and high-performance work systems on employee creativity with the perception of organizational support as a mediating variable. Quantitative testing techniques were used to test seven hypotheses through a survey using a five-point Likert scale. The sampling technique in this research is total sampling. Data were obtained from 104 respondents of UNAND Hospital Health Workers. Technical data analyst using SmartPLS 3.0 software. The results of the study conclude that there is a positive influence of transformational leadership on employee creativity, transformational leadership on perceptions of organizational support, perceptions of organizational support on employee creativity, high-performance work systems on employee creativity and high-performance work systems on perceptions of organizational support, but perceptions of organizational support does not mediate the relationship between transformational leadership and employee creativity and perceptions of organizational support do not mediate the relationship between high-performance work systems and employee creativity.

*Keywords: Employee Creativity, Transformational Leadership, High Performance Work System, Perception of Organizational Support.*

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>i</b>
------------------------	----------

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

2.1 Kajian Literatur .....	9
2.1.1 Kreativitas Pegawai .....	9
2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi .....	13
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.1.4 Sistim Kerja Berkinerja Tinggi .....	22
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	25
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Pegawai .....	25
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi .....	26
2.2.3 Pengaruh Sistim Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Kreativitas Pegawai .....	27
2.2.4 Pengaruh Sistim Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi .....	28
2.2.5 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kreativitas Pegawai .....	29
2.2.6 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Pegawai .....	31
2.2.7 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Memediasi hubungan	

antara Sistem Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Kreativitas Pegawai .....	32
2.3 Kerangka Konseptual.....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek, Populasi dan Sampel Penelitian .....	34
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.4.1 Kreativitas Pegawai .....	35
3.4.2 Kepemimpinan Transformasional.....	36
3.4.3 Sistem Kerja Berkinerja Tinggi .....	36
3.4.4 Persepsi Dukungan Organisasi .....	37
3.5 Pengukuran Variabel .....	37
3.6 Metode Analisa Data .....	38
3.6.1. <i>Measurement Model Assesment</i> .....	39
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	40
3.6.3 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i> .....	41
3.6.4 <i>Structural Model Assesment</i> .....	42
3.6.5 Efek Mediasi.....	43

### **DAFTAR PUSTAKA**