

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem kerja berkinerja tinggi terhadap kreativitas pegawai dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel mediasi. Dimana penelitian ini dilakukan dengan pengujian kepada 7 (tujuh) hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0*, dari analisis tersebut dapat bersimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai di RS Unand.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi pada RS Unand.
3. Sistem Kerja Berkinerja Tinggi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai di RS Unand.
4. Sistem kerja berkinerja tinggi berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi pada RS Unand.
5. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai.

6. Persepsi pegawai tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas pegawai di RS Unand.
7. Persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara sistem kerja berkinerja tinggi dan kreativitas pegawai di RS Unand.

5.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia bagi pihak terkait, khususnya pada pegawai di RS Unand. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan kreatifitas pegawai TCR 76,48 % dengan demikian kreativitas pegawai di RS Unand dapat diaktegorikan Cukup Baik, kedepannya sangat diharapkan kembali kontribusi pegawai didalam pengembangan organisasi dengan cara yang fleksibel dan terukur.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional TCR 33,58 % dimana dapat dikatakan kepemimpinan transformasional di RS Unand kategorikan cukup baik. Dari hasil ini diharapkan transformasi kepemimpinan yang ada di RS Unand dapat memunculkan solusi yang lebih baik lagi seperti aktif dalam mengikuti kegiatan hospitality management untuk kemajuan pelayanan rumah sakit.

Hasil penelitian ini menunjukkan sistem kerja kerkinerja tinggi yang TCR sebesar 65,05 % dapat dikategorikan cukup baik. Serta, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk para pengambil keputusan dalam merancang sistem yang baik untuk mengukur kinerja pegawai untuk mencapai tingkat efisien dan efektif dilingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi dan so memiliki TCR 66,97 % maka dapat dikategorikan cukup baik. Dari hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi proses pengambilan keputusan terkait dengan peran organisasi untuk menumbuhkan persepsi atau tanggapan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan dapat diajukan beberapa keterbatasan penelitian diantaranya:

1. Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam tahapan pengujian hipotesis yang dilakukan tergolong masih dalam rendah sehingga dapat memengaruhi hasil dari penelitian yang diperoleh.
2. Peneliti tidak dapat mengontrol jawaban peneliti sehingga hasil yang didapat benar adanya sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan.
3. Teori dan penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis yang ditolak masih belum banyak sehingga acuan dalam membuat hasil penelitian cenderung masih belum kuat dan terstruktur.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa saran penelitian diantaranya:

1. Penelitian ini sangat disarankan menggunakan metode survei seperti penyebaran kuisisioner secara langsung kepada responden, sehingga apa yang didapatkan melalui kuisisioner dapat langsung ditabulasi dan kemudian diolah untuk menemukan hasil penelitian yang dilakukan.
2. Penelitian dimasa yang akan datang diharapkan menggunakan variabel yang sama dan dengan metode analisis yang sama tetapi alangkah lebih baik untuk menggunakan objek yang berbeda dari penelitian ini.
3. Peneliti dimasa yang akan datang sangat disarankan untuk menambah ukuran sampel agar variasi data yang diperoleh semakin tinggi sehingga mampu mendorong hasil penelitian yang jauh lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abed, F., & Elewa, A. H. (2016). The relationship between organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior as perceived by staff nurses at different hospitals. *IOSR (International /Organization of Science Research Journal of Nursing and Health Science*, 5(4), 113-123.
- Aji Nugroho, Wisnu. (2017). Implementasi Kurikulum 2013 Mata Pelajaran Bahasa Indonesia di Kabupaten Klaten. *Skripsi. Universitas Widya Dharma Klaten*.
- Ali, M dan Asrori, M. (2006). *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Amabile, T. M. (1988). *A model of creativity and innovation in organizations. Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167
- Amabile, T. M., R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, and M. Herron. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*. 39 (5): 1154–1184.
- Amir, D. A. (2019). the Effect of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: the Role of Trust in Leader As a Mediation and Perceived Organizational Support As a Moderation. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.22146/jlo.42946>
- Amstrong, Michael. (2015). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* 11 th edition. United Kingdom: Kogan Page.
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Anggiani, S. (2020). Effect of Transformational Leadership on Employee Creativity: Perceived Organizational Support Mediator (Study Empiric At Five-Star Hotels in Jakarta). *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4(3), 1862–1875.
- Anggiani, Sarfilianty. “Effect of Transformational Leadership on Employee Creativity: Perceived Organizational Support Mediator (Study Empiric At Five-Star Hotels in Jakarta).” *PEOPLE: International Journal of Social Sciences* 4, no. 3 (2019): 1862–75.
- Anwar, Muhamad . (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Arefin, S., Raquib, M., Arif, I., & Prof, A. (2015). *the Relationship Between High-Performance Work Systems and Proactive Behaviors: the Mediating Role of Perceived Organizational Support*. 11(2), 312–325.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491–509.
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2019). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87–98.

- Asrori, Ali, M dan M. (2016) *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Atkinson, Edward E. Smith, Daryl J. Bem. (2000). *Pengantar Psikologi*. Jilid 1 Edisi Kesebelas. Interaksara. Jakarta. Hal 189 – 197.
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). Evaluation of Structural Evaluation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Bagozzi, R.P. and Fornell, C. (1982), Theoretical concepts, measurements, and meaning, in Fornell, C. (Ed.), *A Second Generation of Multivariate Analysis*, Vol. 1, Praeger, New York, NY, 24-38.
- Bass, B.M& Riggio, R.E. (2016). *Transformastional LeaderShip*. 2 ED. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Bernarto, Innocentius, Diana Bachtiar, Niko Sudibjo, Ian Nurpatricia Suryawan, Agus Purwanto, dan Masduki Asbari. “Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers.” *International Journal of Advanced Science and Technology* 29, no. 3 (2020): 5495–5503.
- Campbell, David. (2017). *Mengembangkan Kreativitas* diterjemahkan oleh A.M. Mangunhardjana. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Chiang CE, Wang TD, Ueng KC, Lin TH, Yeh HI, Chen CY, et al. (2015). Guidelines of the Taiwan society of cardiology and the Taiwan hypertension society for the management of hypertension. *Journal of the Chinese Medical Assosiation*, 78: 1-47.
- Chiu, C.M., Wang, E.T., Fang, Y.H., Huang, H.Y. (2014). Understanding costumers’ repeat purchase intentions in B2C e-commerce: the roles of utilitarian value, hedonic value and perceived risk. *Information Systems Journal* 241, 85-114.
- Christ, Margaret H., Scott A. Emmett, William B. Tayler, dan David A. Wood. Compensation or feedback: Motivating performance in multidimensional tasks. *Accounting, Organizations and Society* 50 (2016): 27–40.
- Cohen, S. & Williamson, G.M.. (1988). Perceive Stress in a Probability Sample of the United States. Dalam S. Spacapan & S. Oskamp (eds.). 1988. *The Social Psychology of Health*. Newbury Park, CA : Sage.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Daulay, Melwin Syafrizal.(2016) *Pedoman Praktis Manajemen Organisasi Kemahasiswaan administrasi dan Manajemen Organisasi*. Penerbit STMIK AMIKOM : Yogyakarta.
- Dayarathna, N.W.K.D.K. (2018). *High performance work systems* (1st ed.). Colombo: Author Publication.
- Dodonova, Anna, dan Yuri Khoroshilov. “Compensation and performance: An experimental study.” *Economics Letters* 124, no. 2 (2014): 304–7.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2016). *Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of applied psychology*, 87 (4), 698-714.
- Erkutlu (2008), The Impact of Transformational Leadership on Organizational and Leadership Effectiveness. *Journal of Management Development*, 27(7), 708-726.
- Fitri, N. (2007). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Administrasi Politeknik Negeri Medan.
- Fitriana, R. N. (2018). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 No. 1, pp. 39-50
- García - Morales, V. J., Jiménez - Barrionuevo. & Gutiérrez - Gutiérrez. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. *Journal of applied psychology*, 86(3), 513.
- Ghozali, Imam., Latan, Hengki. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip
- Gibson, James L. (2015). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Green, *Kreativitas dalam Public Relations* Jakarta : Erlangga, (2015), h. 14.
- Groen, Bianca A.C., Sander P. van Triest, Michael Coers, dan Neeke Wtenweerde. Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal* 36, no. 6 (2018): 727–35.
- Haekal Azwal, Bambang Widjajanta, (2016), Pengaruh Kepercayaan dan Persepsi Resiko Terhadap Minat Membeli Secara Online pada Pengunjung Website Classifieds di Indonesia, *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education*, Vol.1, No.1, April.
- Hair, Joseph E, Jr et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling {PLS-SEM}*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- Hair, Joseph F. Jr. et al. (2010), *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited. Harlow. England
- Hariyadi, Dedi . (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Inkuiri Terbimbing Berbasis Lingkungan Terhadap Keterampilan Proses dan Penguasaan Konsep Ipa Siswa Kelas VII Pada Materi Ekosistem. *Jurnal Pendidikan* : Volume 1 No. 8, hlm : 1567 – 1574

- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent. *Strategic Management Journal*, 20(2): 195.
- Hunghes, (2018). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Huselid, et.al. (1997). Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness As Determinants of Firm Performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 1, 171 . 188.
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 509–514.
- Indrasari Meithiana, (2017) *kepuasan , kinerja, iklim organisasi, kreativitas* Edisi Pertama-Yogyakarta
- Ismail, A. I., Abdul-Majid, A. H., Ameen, A., Raza, S., & Akindede, I. T. (2019). Using employee creativity to unpack the “black box” in the high-performance work system (HPWS)-firm performance nexus. *International Journal of Innovation Management*, 2050052, 1–30.
- Ismail, A. I., Majid, A. H. A., Rahman, M. A., & Jamaluddin, N. A. (2017). Unravelling the vague process in the HPWPS-firm performance nexus using employee creativity. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(2), 527–541.
- Istiqomah, S., Riani, A. L., & Sarwoto, S. (2020). *Effects of Proactive Personality , Transformational Leadership and Perceived Organizational Support on Employee Creativity: The Role of Work Meaning as a mediating variable*. 3657, 3657–3676.
- Jahja, Yudrik. 2015. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.Jihad,
- Jain, R., & Jain, C. (2017). *Employee creativity: A conceptual framework*. *Management and Labour Studies*, 41(4), 294-313.
- Joy, M. M., & Krishnan, R. (2016.). High Performance Work Systems - Implications for Perceived Organizational Support of Employees in Information Technologys Sector. 418–424.
- Jyoti, Jeevan, dan Manisha Dev. “The impact of transformational leadership on employee creativity: The role of learning orientation.” *Journal of Asia Business Studies* 9, no. 1 (2015): 78–98.
- Kaihatu, T. S. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 49-61.

- Kaswan, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis; Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*. Edisi Pertama: Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Koseoglu, G., Liu, Y., & Shalley, C. E. (2017). Working with creative leaders: Exploring the relationship between supervisors' and subordinates' creativity. *Leadership Quarterly*, 28(6), 798–811.
- Kumara Edy Satya I Wayan & I Wayan Mudiarta Utama. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No. 3.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A Meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management* XX(X), 1-31.
- Labrague, Leodoro J et al. (2017). Knowledge Of And Compliance With Standard Precautions Among Student Nurses. *International Journal of Current Research In Multidisciplinary Studies* Vol.4, No.1
- Li Zhang, Bu, Q., & Wee, S. (2016). Effect of perceived organizational support on employee creativity. *International Journal of Stress Management*.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Masrukhin, M. A. (2014). Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Keadilan Prosedural. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(1).
- Miao, Rentao, dan Yi Cao. “High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16, no. 9 (2019): 1–24.
- Mittal, Swati, dan Rajib Lochan Dhar. “Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing.” *Management Decision* 53, no. 5 (2015): 894–910.
- Muliawan, Jasa Ungguh. (2016). *Mengembangkan Imajinasi dan Kreativitas Anak*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- MUNANDar,Utami.(2009). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta:Rineka cipta.
- Munawaroh, L., & Meiyanto, I. S. (2017). Peranan psychological capital terhadap kesiapan individu untuk berubah yang dimoderatori oleh persepsi dukungan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 198-210.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 1 – *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, hal. 1-12.

- O’Leary, Elizabeth. (2015). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Orlando, Lourenco & Machado, Armando. (1996). In Defense of Piaget’s Theory: Reply to 10 Common Criticisms. *Journal American Psychological Association Psychological Review* Vol 103. No 1, 143 -164.
- Paauwe, (2013), HRM and performance: the linkage between resources and institutional context. *Rotterdam Institute of Business Economic Studies*.
- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif organisasi: Peran mediasi keterikatan karyawan pada karyawan pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223-238.
- Rahmat, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Sistim Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Kreativitas Pegawai Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Sekretariat Bawaslu Provinsi Sumatera Barat) (Doctoral Dissertation, Universitas Bung Hatta).
- Rahmawati, Yeni dan Kurniati, Euis (2010). *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-kanak*. Jakarta: Kencana.
- Randall Schuler, Susan Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Rao, M.S. (2014), *Transformational leadership - An academic case study*. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 150-154
- Rhodes, M. (1961). *An Analysis of Creativity, dalam: Isaken (Ed.) Frontiers of Creativity Research, Beyond The Basic*. Buffalo, New York: Bearly Ltd.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Runco, M. A. (2007). *Creativity theories and themes: Research, development, and practice*. California: Elsevier.
- Safdar, Samyia, dan Shimin Liu. “Effect of Transformational Leadership on Employee Creativity through Organizational Commitment.” *International Journal of Managerial Studies and Research* 6, no. 1 (2018): 61–67.
- Sandra, R., & Ifdil, I. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 80-85.
- Santrock (2017). *Perkembangan Anak. Jilid 1 Edisi kesebelas*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Sekaran uma, (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, xxxx.
- Sharma and Ghopal, B., K.P. (1981). *Waterhyacint*. Hindasia Publisher. New Delhi.P. 16-61

- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sternberg, R.J., Williams, Wendy, M. (1996). *How to Develop Student Creativity*. Virginia: ASCD.
- Sternberg, Robert J. (2003). *Wisdom, Intelligence, and Creativity Synthesized*. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, Robert J. dan Lubart Todd I. (2002). *The Concept of Creativity: Prospects and Paradigms*, Sternberg
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharnan, (2015). *Psikologi kognitif*. Penerbit PT. Srikandi, Surabaya
- Suifan, T. S., & Al-Janini, M. (2017). The Relationship Between Transformational Leadership and Employees' Creativity in the Jordanian Banking Sector. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 284–292.
- Sule Tisnawati Ernie dan Priansa Juni Donni, (2018), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*, PT Refika Aditama: Bandung.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Suraya, K. M., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan job embeddedness pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. *Jurnal Empati*, 8(1), 123-129.
- Suryana. (2017). *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Bandung: Salemba Empat.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Syamsi, F. N. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kreativitas Belajar Siswa Kelas XI Di MA AL-FATAH Palembang. UIN Raden Fatah Palembang.
- Tai, Huynh Thao, dan Nguyen Quynh Mai. "Proactive personality, organizational context, employee creativity and innovative capability." *International Journal of Organizational Analysis* 24, no. 3 (2016): 370–89.
- Taylor, Shelley, dkk. (2000). *Social Psychology tenth edition*. New Jersey: Prentice hall Inc.
- Teymournejad, K., & Elghaei, R. (2017). Effect of Transformational Leadership on the Creativity of Employees: An Empirical Investigation. *Technology & Applied Science Research*, 7(1), 1413–1419. www.etasr.com

- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.
- Ul Hassan, S. I., Din, B. H., & Chik, N. B. A. (2019). A conceptual framework on knowledge sharing, intrinsic motivation, high-performance work system, authentic leadership and creativity. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 3633–3642.
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.
- Ximenes, Mateus, Wayan Gede Supartha, I. Gusti Ayu Manuati Dewi, dan Desak Ketut Sintaasih. “Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance.” *Cogent Business and Management* 6, no. 1 (2019).
- Yildirim, F., & Naktiyok, S. (2017). Mediacyjna rola wsparcia organizacyjnego w dzialaniu transformacyjnego przywództwa w zakresie wzmocnienia pracowników. *Polish Journal of Management Studies*, 16(1), 292–303.
- Yosep. (2013). *Keperawatan Jiwa*, Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Yukl A. Gary, 1998, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Northouse, P.G. (2001). *Leadership: Theory and Practice*. London: Sage Publications, Inc.
- Yulk, Gary A. (2017). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks.
- Yusuf, Ria, M., dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Zhang, Junwei, M. Naseer Akhtar, P. Matthis Bal, Yajun Zhang, dan Usman Talat. How do high-performance work systems affect individual outcomes: A multilevel perspective.” *Frontiers in Psychology* 9, no. APR (2018): 1–13.
- Zhou X., Lynch Jr, J.G., Chen Q., (2010). Reconsidering Baron and Kenny : Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*. Vol 37, pp. 197-206
- Zhou, J. and CE. Shalley. (2003). Research on employee creativity: *A critical review and directions for future research*. *Research in Personnel and Human Resource Management*. 22: 165-217.