

**PENGARUH KEPEREMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SISTIM
KERJA BERKINERJA TINGGI TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI
DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

**(Studi Empiris Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU)
Provinsi Sumatera Barat)**

TESIS



Oleh

**RAHMAT HIDAYAT
1810018212030**

**MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2021**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SISTIM KERJA BERKINERJA TINGGI TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta serta sekaligus sebagai Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen
2. Bapak Dr. Zaitul, SE., MBA., AK., CA sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pasca sarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pasca sarjana Universitas Bung

Hatta Padang.

4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pasca Sarjana Universitas Bung Hatta Padang.
5. Keluarga tercinta penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 29 Prodi Magister Sains Manajemen yang senantisa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terimakasih.

Padang, 24 Oktober 2020
Penulis,

RAHMAT HIDAYAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Kreativitas Pegawai.....	4
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	40
Tabel 3.2 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	43
Tabel 3.3 Kriteria R <i>square</i>	44
Tabel 3.4 Kriteria Q <i>square</i>	44
Tabel 3.5 Tipe Pengujian Mediasi	46
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	47
Tabel 4.2 Demografi Responden.....	48
Tabel 4.3 Hasil pengujian <i>Covergent Validity</i> Variabel Kreativitas Pegawai (Tahap 1).....	52
Tabel 4.4 Hasil pengujian <i>Covergent Validity</i> Variabel Kreativitas Pegawai (Tahap 2).....	52
Tabel 4.5 Hasil pengujian <i>Covergent Validity</i> Variabel Kepemimpinan Transformasional (Tahap 1)	53
Tabel 4.6 Hasil pengujian <i>Covergent Validity</i> Variabel Kepemimpinan Transformasional (Tahap 2)	54
Tabel 4.7 Hasil pengujian <i>Covergent Validity</i> Variabel Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (Tahap 1).....	55
Tabel 4.8 Hasil pengujian <i>Covergent Validity</i> Variabel Sistem Kerja Berkinerja Tinggi (Tahap 2).....	56
Tabel 4.9 Hasil pengujian <i>Covergent Validity</i> Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (Tahap 1)	57
Tabel 4.10 Hasil pengujian <i>Covergent Validity</i> Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (Tahap 2)	58
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	59

Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	60
Tabel 4.13 Kreativitas Pegawai.....	62
Tabel 4.14 Kepemimpinan Transformasional.....	63
Tabel 4.15 Sistem kerja Berkinerja Tinggi	65
Tabel 4.16 Persepsi Dukungan Organisasi.....	67
Tabel 4.17 R Square dan Q Square.....	68
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis	70
Tabel 4.19 Efek Mediasi	71

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENEGE SAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Literatur	11
2.1.1 Kreativitas Pegawai	11
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.1.3 Sistim Kerja Berkinerja Tinggi.....	20
2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi	22
2.2 Pengembangan Hipotesis	27
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Pegawai	27
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi	28
2.2.3 Pengaruh Sistim Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Kreativitas Pegawai	30
2.2.4 Pengaruh Sistim Kerja Berkinerja Tunggi Terhadap	

Persepsi Dukungan Organisasi	31
2.2.5 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kreativitas Pegawai	32
2.2.6 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Pegawai	33
2.2.7 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Memediasi hubungan antara Sistim Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Kreativitas Pegawai	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek, Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.3.Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Definisi Operasional Variabel	37
3.4.1 Kreativitas Pegawai	37
3.4.2 Kepemimpinan Transformasional.....	37
3.4.3 Sistim Kerja Berkinerja Tinggi.....	38
3.4.4 Persepsi Dukungan Organisasi	38
3.5 Pengukuran Variabel	39
3.6 Metode Analisa Data	40
3.6.1. <i>Measurement Model Assesment</i>	40
3.6.2. <i>Convergent Validity</i>	41
3.6.3 <i>Discriminant Validity</i>	41
3.6.4 Analisis Deskriptif.....	41
3.6.5 R <i>Square</i> dan Q <i>Square</i>	43
3.6.6 <i>Structural Model Assesment</i>	45
3.6.7 Efek Mediasi.....	45

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 <i>Response Rate</i>	47
4.1.2 Demografi Responden	48
4.2 Evaluasi Model Penelitian	50
4.2.1 <i>Measurement Model Assessment</i>	50
4.2.1.1 <i>Convergent Validity</i>	51
4.2.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	58
4.3 Analisis Deskriptif Variabel	61
4.3.1 Deskriptif Variabel Kreativitas Pegawai	61
4.3.2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional	63
4.3.3 Deskriptif Variabel Sistem Kerja Berkinerja Tinggi	64
4.3.4 Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	66
4.4 <i>R square</i> dan <i>Q square</i>	68
4.5 <i>Structural Model Assessment</i>	69
4.6 Pembahasan	72
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Pegawai	72
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Persepsi Dukungan Organisasi	75
4.6.3 Pengaruh Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Kreativitas Pegawai	78
4.6.4 Pengaruh Sistem Kerja berkinerja Tinggi terhadap Persepsi Dukungan Organisasi	80
4.6.5 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kreativitas Pegawai	82
4.6.6 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Pegawai	85
4.6.7 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi memediasi hubungan antara Sistem Kerja Berkinerja Tinggi	

terhadap Kreativitas Pegawai	87
------------------------------------	----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	90
5.2 Implikasi Penelitian	91
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	91
5.2.2 Implikasi Praktik	92
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA