

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⁽¹⁾, Sefnedi⁽²⁾, Reni Yuliviona⁽³⁾

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

Email: ihsanputra.garink@gmail.com⁽¹⁾, sefnedi@bunghatta.ac.id⁽²⁾,

reniyuliviona@bunghatta.ac.id⁽³⁾

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Pendidikan merupakan rumah sakit yang menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pelayanan kesehatan secara terpadu dalam bidang pendidikan profesi kedokteran dan/atau kedokteran gigi, pendidikan berkelanjutan, dan pendidikan tenaga kesehatan lainnya. Sebuah Rumah Sakit Pendidikan harus mampu menjalankan peran menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, pendidikan yang inovatif, dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Fenomena yang terjadi pada pegawai RS. UNAND dimana pegawai rumah sakit belum sepenuhnya mampu memanfaatkan peluang-peluang waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang positif, dalam bekerja pegawai hanya berfokus pada kerja masing-masing yang telah diatur oleh rumah sakit. kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori Tidak yaitu 66,2%. Hal ini memberikan indikasi atau fenomena bahwa, masih rendahnya kreativitas pegawai pada RS. UNAND. Rendahnya tingkat kreativitas pegawai pada RS. UNAND. Peneliti juga melihat bahwasanya rendahnya kreativitas pegawai ditandai dengan belum bisa bersaingnya kualitas pelayanan dan dari segi akademik serta penelitian dari rumah sakit unand dibandingkan dengan rumah sakit lainnya, akibatnya meskipun rumah sakit ini adalah rumah sakit pemerintah, namun belum bisa menyaingi rumah sakit pemerintah lainnya seperti salah satunya Rumah Sakit M. Djamil yang sudah memiliki inovasi dari segi akademis yaitu dengan dibuatnya aplikasi BIGSTAR (*Big Data in Support Analytical Research*) yang bertujuan untuk menghimpun data-data rekam medis pasien dan kemudian diolah menjadi variabel untuk dilakukannya penelitian, hal ini meningkatkan kreativitas pegawai rumah sakit tersebut dimasa yang akan datang.

METODE

Mengetahui tingkat capaian responden (TCR), SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya prosedur *Measurement Model Assessment* (MMA) yang berfungsi sebagai uji

validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji *R Square* dan *Q Square*, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur *Structural Model Assessment* (Sefnedi, et al., 2020). Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Tetap (NAKES) di RS.UNAND. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah *Total Sampling* dimana seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 104 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel independen terhadap dependen secara umum sebagai *Structural Model Assessment* (SMA). Pengujian hipotesis PLS bergantung kepada proses *bootstrapping* non parametrik untuk pengujian signifikansi koefisiennya. Uji signifikansi dipercaya untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui *bootstrapping* yang memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari *T Statistic* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05, maka dapat diartikan bahwasanya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

Tabel 1: Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	Ket
<i>Direct Effect</i>				
Kepemimpinan Transformasional → Kreativitas Pegawai	0,856	21,649	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional → Persepsi Dukungan Organisasi	0,051	5,514	0,000	Diterima
Persepsi Dukungan Organisasi → Kreativitas Pegawai	0,056	3,055	0,002	Diterima
Sistem Kerja Berkinerja Tinggi → Kreativitas Pegawai	0,050	1,983	0,000	Diterima
Sistem Kerja Berkinerja Tinggi → Persepsi Dukungan Organisasi	0,381	5,273	0,000	Diterima

<i>Indirect Effect</i>				
Persepsi Dukungan Organisasi → Kepemimpinan Transformasional dan Kreativitas Pegawai	0,003	0,311	0,756	Ditolak
Persepsi Dukungan Organisasi → Sistem Kerja Berkinerja Tinggi & Kreativitas Pegawai	0,022	0,846	0,398	Ditolak

Pada tabel 1. Dapat dijelaskan bahwasanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas pegawai memiliki nilai *original sample* 0,856, *T Statistic* 21,649 dan *P Values* 0,000, dimana dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai RS Unand. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap persepsi dukungan organisasi memiliki *original sample* 0,051, *T Statistic* 5,514 dan *P Valuesnya* adalah 0,000. Dimana dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi pegawai RS Unand. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kreativitas pegawai memiliki *original sample* 0,056, *T Statistic* 3,055 dan *P Valuesnya* adalah 0,002, maka dapat disimpulkan bahwasanya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai RS Unand. Pengaruh Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap kreativitas pegawai memiliki *original sample* 0,050, *T Statistic* 1,983 dan *P Values* 0,000, maka dapat disimpulkan bahwasanya Sistem Kerja Berkinerja Tinggi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai RS Unand. Pengaruh dari Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap persepsi dukungan organisasi memiliki nilai *original sample* 0,381, *T Statistic* 5,273 dan *P Values* 0,000 dimana dapat disimpulkan bahwasanya Sistem Kerja Berkinerja Tinggi berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi di RS Unand. Pengaruh dari persepsi dukungan organisasi yang memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas pegawai memiliki nilai *original sample* 0,003, *T Statistic* 0,311 dan *P Values* 0,756, dimana dapat disimpulkan bahwasanya persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas pegawai RS Unand. Pengaruh persepsi dukungan organisasi yang memediasi hubungan antara

Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dan kreativitas pegawai memiliki nilai *original sample* 0,022, *T Statistic* 0,846 dan *P Values* 0,398, dimana dapat disimpulkan bahwasanya persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dan kreativitas pegawai RS Unand.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwasanya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai dan persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai, Sistem Kerja Berkinerja Tinggi berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai, Sistem Kerja Berkinerja Tinggi berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas pegawai, persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara Sistem Kerja Berkinerja Tinggi dan kreativitas pegawai.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian berikutnya disarankan dapat memperluas sampel dan melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan objek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam., Latan, Hengki. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hair, Joseph E, Jr et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- 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.
- Masrukhin, M. A. (2014). Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Keadilan Prosedural. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(1).
- Sefnedi., Akmal., dan Nelva, Sesmita (2020). The Mediating Effect of Patient Satisfaction on The Relationship between Service Quality, Hospital Image, Trust and Patient Loyalty: Evidence from Indonesia. *International Journal of Research Science & Management* 7(2).