

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI PADA KREATIVITAS DENGAN
KEPERCAYAAN PADA PEMIMPIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUSI RAWAS**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : DEDI BUSRO

NPM : 214541006

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

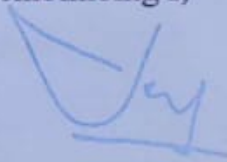
Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI PADA KREATIVITAS DENGAN
KEPERCAYAAN PADA PEMIMPIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUSI RAWAS**

Nama : DEDI BUSRO
NPM : 214541006
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

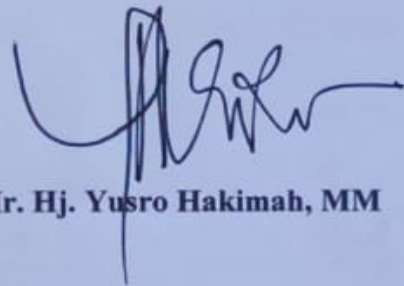
Menyetujui:

Palembang, 20 September 2022
Pembimbing I,



Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM

Palembang, 20 September 2022
Pembimbing II,



Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

Mengetahui:

Palembang, 20 September 2022
Dekan FE,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 20 September 2022
Kaprodi MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, SE, MM

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI PADA KREATIVITAS DENGAN KEPERCAYAAN PADA PEMIMPIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUSI RAWAS

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : DEDI BUSRO
NPM : 214541006
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM

Tanggal

20/9/2022

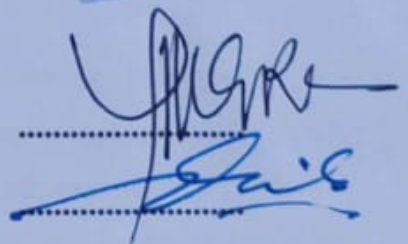
Tanda Tangan



Anggota Penguji :

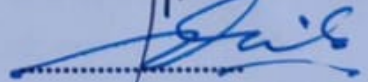
1. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.

20/9/2022



2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

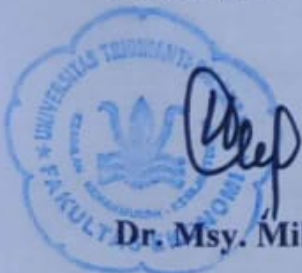
20/9/22



Mengetahui :

Palembang, 20 September 2022
Dekan FE

Palembang, 20 September 2022
Kaprodi MM



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS



Dr. Sari Sakarina, SE.MM

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani Pada Kreativitas Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
9. Istri yang mendukung dan membantu menjaga anak- anak tercinta semoga anak-anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi
10. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2022

Penulis

ABSTRAK

DEDI BUSRO, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani Pada Kreativitas Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas, dibawah bimbingan Ibu Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM dan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani Pada Kreativitas Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas, yang berjumlah 72 orang, Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 72 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 72 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh terhadap Kepercayaan Pada Pemimpin (Y). hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepercayaan Pada Pemimpin, Kepemimpinan Yang Melayani (X_2) berpengaruh terhadap Kepercayaan Pada Pemimpin (Y). hasil nilai *P-Value* adalah $0,001 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kepercayaan Pada Pemimpin, Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh terhadap Kreativitas (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kreativitas Pegawai, Kepemimpinan Yang Melayani (X_2) berpengaruh terhadap Kreativitas Pegawai (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kreativitas Pegawai, Kepercayaan Pada Pemimpin (Y) berpengaruh terhadap Kreativitas Pegawai (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kepercayaan Pada Pemimpin terhadap Kreativitas Pegawai, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kreativitas Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$. Nilai R^2 untuk variabel laten Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel mediasi sebesar 0,989, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepercayaan Pada Pemimpin Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani) sebesar 98,9% sedangkan sisanya sebesar 1,1% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Kreativitas sebesar 0,990, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kreativitas dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 99% sedangkan sisanya sebesar 1% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas agar dapat lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani serta Kreativitas yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki yaitu : Gaya Kepemimpinan Transformasional, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain Pimpinan Mendampingi proses kerja, Kepemimpinan Yang Melayani, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain Pemimpin saya percaya saya untuk menjaga rahasia, Kepercayaan Pada Pemimpin, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain Kesesuaian antara perkataan dengan perbuatannya.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Yang Melayani, Kepercayaan Pada Pemimpin, Kreativitas*

ABSTRACT

DEDI BUSRO, The Influence of Transformational Leadership Style and Servant Leadership on Creativity with Trust in Leaders as Mediation Variables at the Secretariat of DPRD Musi Rawas Regency, under the guidance of Mrs. Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM and Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

This study aims to determine and prove the influence of transformational leadership style and servant leadership on creativity with trust in the leader as a mediating variable at the secretariat of the Musi Rawas Regency DPRD, either directly or indirectly. The population in this study were employees of the DPRD Secretariat of Musi Rawas Regency, which amounted to 72 people. The sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely the sampling was carried out as a whole from the total population. amounted to 72 people, the authors took the whole of the population as many as 72 people as research samples. The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Transformational Leadership Style (X1) has an effect on Trust in Leaders (Y). The results of the P-Value value are 0.000 0.05, so it can be concluded that there is an effect of Transformational Leadership Style on Trust in Leaders, Servant Leadership (X2) has an effect on Trust in Leaders (Y). The result of the P-Value is 0.001 0.05, so it can be concluded that there is an influence of Servant Leadership on Trust in Leaders, Transformational Leadership Style (X1) has an effect on Creativity (Z). The result of the P-Value is 0.000 0.05, so it can be concluded that there is an effect of Transformational Leadership Style (X1) on Employee Creativity, Servant Leadership (X2) has an effect on Employee Creativity (Z). The result of the P-Value is 0.000 0.05, so it can be concluded that there is an influence of Servant Leadership on Employee Creativity, Trust in Leaders (Y) has an effect on Employee Creativity (Z). The results of the P-Value value are 0.000 0.05, so it can be concluded that there is an effect of Trust in Leaders on Employee Creativity, the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Creativity has an indirect effect on Trust in Leaders as a mediating variable or intermediary variable as evidenced by looking at the table below. above with the P-Value value is 0.000 0.05.

The influence of Servant Leadership on Employee Creativity has an indirect effect on Trust in Leaders as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by looking at the table above with the P-Value value of 0.001 0.05. The R2 value for the latent variable Trust in Leaders as a mediating variable is 0.989, which means this value identifies that variations in Trust in Employee Leaders can be explained by exogenous latent variables (Transformational Leadership Style and Servant Leadership) of 98.9% while the rest is 1, 1% is explained by other variables and the R2 value for the latent variable Creativity is 0.990, which means that this value identifies that variations in creativity can be explained by exogenous variables by 99% while the remaining 1% is explained by variables not included in the study.

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the leadership of the DPRD Secretariat of Musi Rawas Regency to further improve the Transformational Leadership Style and Servant Leadership and Creativity that has been implemented at this time, this needs to be done. Improvements are: Transformational Leadership Style, some indicators that are still low need to be optimized, among others, Leaders Accompany the work process, Servant Leadership, some indicators that are still low need to be optimized, among others: My leader trusts me to keep secrets, Trust in Leaders, some indicators that are still needs to be optimized, including the suitability between words and actions.

Keywords: Transformational Leadership Style, Servant Leadership, Trust In Leaders, Creativity

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEDI BUSRO

NPM : 214541006

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani Pada Kreativitas Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2022
Yang menyatakan,

DEDI BUSRO

RIWAYAT HIDUP

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Dedi Busro, SM
Tempat, Tanggal Lahir : Ciptodadi, 07 Juni 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Desa Ciptodadi Kecamatan Sukakarya
Kabupaten Musi Rawas Sumsel
Telepon/WhatsApp : 081274424867
Email : dedibusro.coc@gmail.com



DATA PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SDN Ciptodadi
SMP : SMPN Ciptodadi
SMA : SMAN Sukakarya
SI : Ekonomi Manajemen Universitas PGRI Palembang
SKPI (SURAT KETERANGAN PENDAMPING IJAZA)
S2 : (Semester 4) Pascasarjana MM Tridinanti Palembang

PENCAPAIAN

Penulis Buku Aku Mencari Manusia
Penerima Manfaat Beasiswa Sinergi Sriwijaya
Badan Permusyawaratan Desa Ciptodadi
Ketua Carateker Komite Nasional Pemuda Indonesia Musi Rawas
CEO GoTah (Gojek Getah)
Bujang Gadis Kampus
Penulis Opini Koran

KURSUS/PELATIHAN

KOMPUTER (Office word, Excel, PowerPoint) ■■■■■■■■■■
Program SPSS 20 ■■■■■■■■■■
Coreldraw x7 ■■■■■■■■■■

PENGALAMAN ORGANISASI

Ketua Bidang Pemuda HMPI Sumsel
Pengurus PB IKA LKS Sumsel
Dewan Kerja Cabang Kota Palembang
Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)
Ketua SN Nahdatul Ulama Kabupaten Musi Rawas

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 Kreativitas	13
2.1.2 Kepercayaan Pada Pemimpin.....	19
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	25
2.1.4 Kepemimpinan Yang Melayani.....	34
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	42
2.3 Kerangka Berpikir	45
2.4 Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.2 Populasi dan Sampel	54
3.2.1 Populasi	54
3.2.2 Sampel.....	54
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	55

3.5	Instrumen Penelitian.....	62
3.6	Teknik Analisis Data	63
3.7	Hipotesis Statistik.....	71
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		73
4.1	Hasil Analisis	73
4.1.1	Deskriptif Data Demografis Responden.....	73
4.1.2	Deskriptif data jawaban responden	77
4.2	Pembahasan Hasil.....	91
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....		100
5.1	Kesimpulan.....	100
5.2	Implikasi Kebijakan	101
5.3	Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN.....		106

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	42
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kreativitas.....	56
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepercayaan Pada Pemimpin	58
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasi.....	59
Tabel 3. 7 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Yang Melayani.....	61
Tabel 3. 8 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	63
Tabel 3. 9 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	72
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	75
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	77
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden	78
Tabel 4. 6 Outer Loading factor	81
Tabel 4. 7 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	83
Tabel 4. 8 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	84
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4. 10 Path Coefficients	86
Tabel 4. 11 Data Indirect Effect	89
Tabel 4. 12 Nilai R-Square (R^2)	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	51
Gambar 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	74
Gambar 4. 2 Responden berdasarkan Usia.....	75
Gambar 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan	76
Gambar 4. 4 Full Model Setelah Dikalkulasikan	80
Gambar 4. 5 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki suatu hal yang berbeda dari sumber daya lain, manusia dalam suatu perusahaan bertindak sebagai Pegawai dan pimpinan adalah salah satu factor yang paling berperan dalam aktivitas suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dibudidayakan dengan maksimal agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Dalam mempertahankan eksistensi suatu organisasi tentu melalui beberapa upaya yang dapat dilakukan. Salah satunya yakni dengan peran dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menentukan sebuah keberhasilan dalam persaingan kompetitif

Kehidupan organisasi terus mengalami perkembangan dan perubahan, sehingga suatu organisasi tidak mampu memprediksi akan kestabilan dalam lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan. Ketidakpastian akan hal tersebut membuat organisasi berbenah untuk melakukan sebuah cara dalam menciptakan kreativitas, Kreativitas Pegawai dapat terbentuk dengan adanya peranan dari seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan. Karakteristik seorang pemimpin yang dapat menstimulasi dan memotivasi Pegawai untuk memulai berpikir dengan cara baru untuk mencapai solusi sehingga dapat menghasilkan perilaku kreatif. Pada akhirnya Pegawai akan merasa termotivasi secara intrinsik atas dorongan dari pemimpin, menurut Hansen, (2017: 715) dari berbagai macam bentuk

gaya kepemimpinan yang ada, kepemimpinan transformasional disebut mampu mendorong serta menciptakan adanya kreativitas Pegawai

Selain gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki hubungan positif dengan kreativitas Pegawai, gaya kepemimpinan lain yakni kepemimpinan yang melayani atau servant leadership diprediksi memiliki pengaruh serta hubungan positif terhadap kreativitas Pegawai, Bentuk gaya kepemimpinan diantaranya adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan melayani. Kedua gaya kepemimpinan tersebut sangat populer dan memiliki karakteristik masing-masing dalam membangun kreativitas Pegawai. Kepemimpinan yang melayani atau servant leadership mengacu pada kepemimpinan yang berfokus mendorong Pegawai, dan berusaha untuk mengeluarkan potensi penuh dari Pegawai. Dorongan tersebut berupa memberdayakan Pegawai, memprioritaskan pemenuhan kebutuhan Pegawai, dan merangsang potensi penuh Pegawai.

Kepercayaan pada pemimpin atau *trust in leader* diartikan sebagai keadaan psikologis yang melibatkan harapan positif tentang niat atau perilaku pemimpin terhadap diri sendiri dalam situasi yang melibatkan risiko tertentu. (Zargar et al., 2019: 22).

Terdapat beberapa kemenarikan dalam penelitian ini. Pertama peneliti berfokus pada peranan dari dua gaya kepemimpinan yang berbeda yakni kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang melayani, terhadap pengaruh yang diberikan berupa kreativitas Pegawai dengan memperluas dari hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini juga mengaitkan peran dari

kepercayaan pada pemimpin sebagai mediasi yang menjembatani antara dua tipe kepemimpinan yang berbeda terhadap kreativitas Pegawai

Kedua, peneliti menemukan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas Pegawai dan juga pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap kreativitas Pegawai.

Ketiga, penelitian ini dilakukan pada objek yang berbeda yaitu pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas, berbeda dengan penelitian sebelumnya sehingga hasil penelitian dapat tergeneralisasi

Keempat, pemilihan variabel – variabel tersebut dikarenakan ada beberapa masalah terkait variabel yang akan diteliti, adapun permasalahan atau fenomena yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas terkait kreativitas, kepercayaan pada pemimpin, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang melayani pada sekretariat dprd kabupaten musu rawas terlihat dari hasil obsevasi awal yang dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas

Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas masih tergolong rendah hal ini terlihat dari masih banyak pegawai yang belum mempunyai kemampuan menghasilkan banyak ide serta tingkat kecepatan dalam berpikir masih terbilang lambat, beberapa pegawai belum memiliki kemampuan memproduksi sejumlah ide serta jarang memiliki kemampuan memberikan jawaban-jawaban yang bervariasi, beberapa pegawai juga kurang menerapkan kemampuan melihat masalah dari sudut yang berbeda dan kemampuan mencari alternatif yang berbeda serta tingkat penggunaan jenis pendekatan yang kadang tidak sesuai dengan standar yang ada.

Masih rendahnya Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas dikarekakan kurangnya dorongan dari berbagai aspek yang dapat memunculkan sisi-sisi kreatif, seperti kurangnya penyediaan ruang khusus untuk berkreasi dan tidak adanya perubahan dalam metode bekerja sehingga para Pegawai cenderung monoton dalam melaksanakan pekerjaannya, masih adanya pegawai yang kurang memiliki kemampuan mengembangkan gagasan dan kemampuan memperinci detail-detail pekerjaan, melihat dari permasalahan tersebut rendahnya kreativitas disebabkan karena faktor kepercayaan pada pemimpin, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang melayani

Salah satu faktor yang mempengaruhi kreativitas pegawai yaitu kepercayaan pada pemimpin, menurut Menurut Ansori (2020:3) Kepercayaan pada pemimpin adalah pernyataan psikologis yang terjadi ketika anda menyetujui untuk membuat diri anda sendiri menjadi rentan terhadap pimpinan karena anda memiliki ekspektasi positif mengenai bagaimana hal-hal akan berubah, Masalah ketidakpercayaan pada pemimpin juga sering terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas, diantara hal tersebut adalah pegawai yang merasa pimpinan belum kompeten dalam menyelesaikan masalah yang ada di organisasi , kemudian belum terbukanya sifat pimpinan atas apa yang terjadi di instansi lalu pimpinan yang belum bisa diandalkan dalam masalah masalah eksternal dan internal, jika kepercayaan terhadap pimpinan kurang terjalin maka akan membuat tidak harmonisnya hubungan kerja di instansi yang tentunya akan berimbas terhadap kinerja instansi dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh pemerintahan.

Selain itu fenomena yang ada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas tingkat kepercayaan pada pemimpin juga masih rendah hal ini berdasarkan observasi awal dimana masih adanya pegawai yang merasa bahwa pimpinannya tidak bersikap jujur, serta pimpinan terkadang berperilaku yang yang tidak mencerminkan kebenaran, pimpinan juga sering dianggap belum memiliki kemampuan dalam menentukan sikap

Faktor selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan transformasional, menurut Suwatno (2019 :107) memberikan pendapat yakni gaya kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Gaya kepemimpinan transformasional yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas belum berjalan secara optimal hal ini terlihat dari masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karna masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus / menggiatkan pimpinan /bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai, selain itu

Gaya kepemimpinan transformasional yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas masih berorientasi pada pelaksanaan tugas daripada

pembinaan dan pengembangan pegawai, beberapa pegawai juga belum memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, beberapa pegawai juga belum merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya serta kurang memercayai kapasitas pemimpinnya, pimpinan juga dirasakan belum sepenuhnya menginspirasi bawahan dan belum mampu meningkatkan kecerdasan bawahan serta meningkatkan kreativitas dan inovasi bawahan, pimpinan terkadang tidak memperlakukan bawahan sebagai individu dan jarang mendampingi pada saat proses kerja

Faktor lainnya yaitu kepemimpinan yang melayani, menurut Menurut Sapengga, (2017 :31). Kepemimpinan yang melayani didefinisikan sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang melayani para Pegawainya. Ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja. Fenomena Kepemimpinan Yang Melayani yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas, yaitu masih kurang maksimalnya penerapan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dimana pemimpin masih kurang dalam memasukan visi anggota- anggota organisasi dalam tujuan organisasi dalam mengembangkan visi bersama, pemimpin kurang memprioritaskan untuk mengembangkan karir bawahannya, pemimpin kurang mempunyai rasa rendah hati untuk membantu orang lain yang mempunyai persoalan serta pemimpin kurang dalam memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan. Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan Pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi Kreativitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Saleem dan Mahmood,(2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif pada Kreativitas Pegawai. penelitian yang dilakukan oleh Jasiwal dan. Dhar, (2017) menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif pada Kreativitas Pegawai.

Akan tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniela Pachler, Angela Kuonath, Dieter Frey (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kreativitas Pegawai. begitu juga dengan penelitian Khurosani, (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh pada Kreativitas Pegawai

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *mediasi* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *mediasi*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani Pada Kreativitas Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan

Kepemimpinan Yang Melayani Pada Kreativitas Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas antara lain :

1. Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas masih tergolong rendah hal ini terlihat dari masih banyak pegawai yang belum mempunyai kemampuan menghasilkan banyak ide serta tingkat kecepatan dalam berpikir masih terbilang lambat.
2. Masih rendahnya Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas dikarekakan kurangnya dorongan dari berbagai aspek yang dapat memunculkan sisi-sisi kreatif, seperti kurangnya penyediaan ruang khusus untuk berkreasi dan tidak adanya perubahan dalam metode bekerja sehingga para Pegawai cenderung monoton dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Masalah ketidakpercayaan pada pemimpin juga sering terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas, diantara hal tersebut adalah pegawai yang merasa pimpinan belum kompeten dalam menyelesaikan masalah yang ada di organisasi
4. Rendahnya Kepercayaan pada pemimpin di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas juga terlihat dari masih adanya pegawai yang merasa bahwa pimpinannya tidak bersikap jujur serta pimpinan juga sering dianggap belum memiliki kemampuan dalam menentukan sikap
5. Gaya kepemimpinan transformasional yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas belum berjalan secara optimal hal ini terlihat dari masih rendahnya

kualitas tugas yang diberikan sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya

6. Masih belum optimalnya Gaya kepemimpinan transformasional terlihat dari kepemimpinan yang dirasakan belum sepenuhnya menginspirasi bawahan dan belum mampu meningkatkan kecerdasan bawahan serta meningkatkan kreativitas
7. Masih kurang maksimalnya penerapan kepemimpinan yang melayani dimana pemimpin masih kurang dalam memasukan visi anggota- anggota organisasi dalam tujuan organisasi dalam mengembangkan visi bersama
8. Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan Pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan penerapan kepemimpinan yang melayani yang belum sepenuhnya dapat dijalankan.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan yang melayani, kepercayaan pada pemimpin, dan kreativitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepercayaan Pada Pemimpin pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kepercayaan Pada Pemimpin pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas?
4. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas?
5. Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kepercayaan Pada Pemimpin terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas?
6. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas dengan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel *mediasi*?
7. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas dengan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel *mediasi*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepercayaan Pada Pemimpin pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas.
2. Pengaruh secara langsung Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kepercayaan Pada Pemimpin pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas.
3. Pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas.
4. Pengaruh secara langsung Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas.
5. Pengaruh secara langsung Kepercayaan Pada Pemimpin terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas.
6. Pengaruh secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas dengan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel *mediasi*.
7. Pengaruh secara tidak langsung Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas dengan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel *mediasi*.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Kreativitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas dengan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel mediasi.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas untuk lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Kreativitas pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Yang Melayani dengan Kreativitas.
 - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, B., Hakimah, Y., Madjir, S., & Noviantoro, D. (2019). The role of transformation leadership in enhancing corporate sustainability capabilities and sustainable supply chain management. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 83–92. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.2.07>
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Jakarta : Rineka Cipta
- Dicdick Sodikin, D. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Paradigma Baru*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. (2018). “Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS).” Edisi 4.
- Hansen, J. A., & Pihl-thingvad, S. (2018). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 1–27.
- Harbani Pasolong. (2021). *Kepemimpinan Birokrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Hasnawati, Muchtar Sapiri, Muchlis Ruslan. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Penerbit: Pusaka Almaida
- Hety Budiyantri dan Nurman. (2019). Model Kepemimpinan Transformasional Guna Mencapai Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Prosiding Seminar Nasional Lp2m Umm*
- I Komang Hady Perdana Ida Bagus Ketut Surya. (2019) Pengaruh Servant Leadership Dan Trust In Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6,
- Iis Widya Destari.(2016). Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pt. Ojek Syar'i Surabaya. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga*. Vol 4, No 3

- Javed, B., Rawwas, M. Y. A., Khandai, S., Shahid, K., & Tayyeb, H. H. (2018). Ethical leadership, trust in leader and creativity: The mediated mechanism and an interacting effect. *Journal of Management and Organization*, 24(3)
- McKnight, D.H., Cummings, L.L. and Chervany, N.L. (2018). Initial Trust formation in new organizational relationships. *Academy of Management Review*. Vol. 23 No.3
- Naftali, Yohan. (2019). Modul Pelatihan Smart PLS. Ver : 2019.01.02
- Northouse, .G. P. (2018). *Kepemimpinan dan Teori Praktik* . Diterjemahkan oleh: Cahyani. Jakarta. PT Indeks
- Rita Fahriah, (2019). Perbedaan Kepercayaan Interpersonal Pada Mahasiswa dan Pegawai Bagian Administrasi Pada Universitas Borneo di Tarakan. *Jurnal Psikologi & Kemanusiaan*
- Robbins, Stephen, P. Timothy A. Judge, (2017). *Perilaku Organisasi*, Cetakan keempat, Edisi ke 16. Dialihbahasakan oleh Ratna Saraswati dan Feriella Sirait, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Saleem, M., & Mahmood, F. (2019). Transformational Leadership and Employees' Creativity: A Multi-Mediation Model. *Journal of Management and Research*, 5(1), 1–21.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Syukron Sazly , Yolanda Ardiani. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif* Vol 17 No. 2
- Thomas Kurniawan. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *Jurnal Agora* Volume 7. No : 1,
- Yang, J., Liu, H., & Gu, J. (2017). A multi-level study of servant leadership on creativity: The roles of self-efficacy and power distance. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(5)
- Yukl, Gary (2017) *Leadership In Organizations*. Penerbit: Pearson