

Pengaruh Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif dan Job Resourcefulness pada Kreativitas dan Kinerja Individu Karyawan

The Effect of Authentic Leadership, Affective Commitment and Job Resourcefulness on Creativity and Performance of Individual Employees

Angga Dwi Budi Prakoso dan Yeni Fajariyanti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
yenifajaryanti74@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to test: 1. The effect of authentic leadership on Affective commitment 2. The effect of authentic leadership on job resourcefulness 3. The effect of Affective commitment on creativity 4. The effect of Job resourcefulness on creativity 5. The effect of Authentic Leadership on creativity 6. The effect of Job Resourcefulness on individual Performance 7. The effect Creativity on individual performance. This research was conducted on the employees of BPJS Kesehatan Surakarta Residency. Sampling using non probability sampling method. This study took the number of respondents as many as 150 Employees. The testing technique uses SEM (Structural equation modeling). Based on the results of SEM analysis that test the hypothesis in this study obtained the results include 1. Authentic leadership has a significant effect on Affective commitment 2. Authentic leadership has a significant effect on job resourcefulness 3. Affective commitment has no effect on creativity 4. Job resourcefulness has no effect on creativity 5. Authentic leadership has a significant effect on creativity 6. Job resourcefulness has a significant effect on the performance of Individual 7. Creativity has no effect on individual performance. The limitation of this study as follows: data collection method used is using questionnaire. The disadvantage of the questionnaire is there are factors that influence the opinion of respondents in answering such as busyness of respondents due to limited time and the lack of understanding of respondents to the questionnaire indicator as well. Therefore future study is expected to complement the limitations in this study.

Keyword: *authentic leadership, affective commitment, job resourcefulness, creativity, individual performance*

PENDAHULUAN

Kreativitas adalah menciptakan sebuah novel dan respon yang tepat, produk, atau solusi untuk sebuah tugas, respon juga harus sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan atau masalah yang harus dipecahkan, artinya benar, layak, atau pantas pada tujuan tugas tertentu (Amabile, 1988). Kinerja individu dicapai melalui tiga dimensi seperti produktivitas, kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas. Produktivitas mengevaluasi efisiensi dan juga mewakili kuantitas dan kualitas produk atau layanan, kemampuan beradaptasi mencakup dua dimensi simbolis Adaptasi itu mencakup mengantisipasi masalah dan memuaskan dan tepat waktu Pengembangan solusi (Mott, 1972).

Kepemimpinan otentik adalah hubungan antara karyawan dan organisasi pada peningkatan kemauan untuk mencarinya Solusi dalam tantangan di tempat kerja, yang kemudian meningkatkan perilaku kreatif dan upaya untuk memenuhi target yang ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (George, 2003). Komitmen afektif adalah kekuatan motivasional yang dibedakan dalam tiga pola pikir yang berbeda antara lain norma, *continuative*, dan pola pikir, komitmen afektif telah ditemukan

berkorelasi paling kuat dengan organisasi yang relevan (Allen dan Meyer, 1993).

Job resourcefulness adalah sifat alami seseorang yang dijadikan sebuah perusahaan untuk mengumpulkan informasi yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan (Licata *et al.*, 2003). *Job resourcefulness* dihasilkan dari kombinasi Orang (Kepribadian) dan lingkungan (Sifat pekerjaan) penciptaan sumber daya sebagai situasi dalam sifat kepribadian hierarkis Struktur (Licata *et al.*, 2003).

Penelitian (Semedo dan Coelho, 2015) telah meneliti pengaruh kepemimpinan otentik, komitmen afektif dan *Job resourcefulness* pada kreativitas dan kinerja individu karyawan di negara portugal di dalam organisasi Cape Verde lebih khususnya di Santiago dan Sao Vicente Islands dengan sample 543 karyawan dari berbagai organisasi negeri dan swasta sebagai responden. Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh (Semedo dan Coelho, 2015) dengan judul "*Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance*".

Penelitian lain oleh (Xu, Zhao dan Li, 2015) telah meneliti tentang kepemimpinan otentik dan kreativitas karyawan dengan model mediasi bertingkat dengan 66 tim teknik di 8 organisasi di negara Taiwan dibidang manufactur perusahaan teknologi informasi dan telekomunikasi elektronik, penelitian yang sejenis dengan (Semedo dan Coelho, 2015) yang dilakukan oleh (Xu, Zhao dan Li, 2015) dengan judul "*Authentic leadership and employee creativity: testing the multilevel mediation model*".

Penelitian terkait dengan kepemimpinan otentik diteliti oleh (Avolio, B., Gardner, W., Walumbwa, F.O., Luthans, F. and May, D.R. , 2004), dengan judul "*Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors*" penelitian ini dilakukan dinegara USA pada *University of Nebraska-Lincoln* dengan mendiskripsikan setiap variabel kepemimpinan otentik dengan hasil yang terkait kepercayaan, harapan, emosional dan perilaku organisasi.

Salah satu visi dan misi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Karesidenan Surakarta BPJS kesehatan menuntut untuk membangun karayawan BPJS yang efektif berlandaskan prinsip-prinsip tata kelola organisasi yang baik dan meningkatkan kompetensi pegawai untuk mencapai kinerja unggul. Bahwa dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukannya kualitas karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang unggul disaat bekerja, seorang karyawan BPJS harus memiliki sifat yang berjiwa pemimpin untuk dapat mengambil keputusan suatu pekerjaannya dari berbagai sifat kepemimpinan, yaitu keterbukaan (*transparant*) yang didasari dari prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang disebut *good governance* yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan organisasi berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika BPJS Kesehatan (*BPJS Kesehatan Karesidenan Surakarta, 2017*).

Keterlibatan efektif *stakeholders* dalam pengambilan keputusan organisasi untuk melindungi kepentingannya dalam mendukung program-program jaminan sosial. Prinsip dinamis menuntut seorang karyawan BPJS Kesehatan inovasi dan perubahan positif dalam tata kelola perusahaan yang mewajibkan untuk seorang karyawan berfikir kreatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam mengambil setiap keputusan yang tepat (*BPJS Kesehatan Karesidenan Surakarta, 2017*).

Inilah Gap yang sangat menarik untuk diteliti bagaimana seseorang karayawan BPJS Kesehatan dituntut untuk memiliki sifat keterbukaan dalam bekerja (salah satu dimensi kepemimpinan otentik), kreatif dan kinerja yang unggul, penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan otentik, komitmen afektif dan *job resourcefulness* pada kreativitas

pegawai dan kinerja individu yang didasari menghubungkan dengan variabel-variabel terkait mengenai kreativitas karyawan BPJS Kesehatan karesidenan Surakarta. Selain itu penelitian ini menjadi menarik karena keunikan dari variabel kreativitas dan kinerja karyawan terdapat hubungan variabel kepemimpinan otentik yang dibagi menjadi empat dimensi pada penelitian yaitu *self-awareness*, *Relational Transparansi*, *Internalised moral perspective*, dan *Balanced Processing*. *Relational Transparansi* adalah salah satu dimensi kepemimpinan otentik yang menjadi salah satu variabel dalam penelitian (Semedo dan Coelho, 2015).

Penelitian ini mencoba mengkaji keterkaitan antara pengaruh kepemimpinan otentik, komitmen afektif dan *job resourcefulness* pada kreativitas dan kinerja individu karyawan BPJS Kesehatan Karesidenan Surakarta. Penelitian ini akan memberikan kontribusi pemikiran pada pemecahan masalah sumber daya manusia pada karyawan BPJS Kesehatan Karesidenan Surakarta sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*.

Mengapa penelitian ini dilakukan pada BPJS Kesehatan Karesidenan Surakarta, pada penelitian Semedo dan Coelho (2015), menjelaskan hubungan keterbukaan dengan atasan pada karyawan setiap variabel yang terkait dengan Kepemimpinan Otentik bahwa karyawan BPJS memerlukan rasa keterbukaan oleh pemimpinannya dalam bekerja untuk suatu pengambilan keputusan pekerjaan. maka akan terciptanya hubungan yang positif dan menambah rasa komitmen karyawan untuk mau bekerja lebih pada BPJS Kesehatan, serta dapat terciptanya tujuan utama BPJS yaitu Cakupan semesta 2019 yang artinya setiap warga negara Indonesia dari semua kalangan memiliki kartu BPJS Kesehatan dengan target total masyarakatnya 250 juta, maka perlunya karyawan yang bekerja sesuai dengan prinsip tata kelola BPJS Kesehatan untuk mencapainya.

Replikasi jurnal Semedo dan Coelho (2015) memberikan pemahaman yang jelas bahwa kondisi yang terjadi pada karyawan BPJS Kesehatan sangat tepat untuk diteliti dari segala unsur dan dimensi bahwa seorang pemimpin BPJS Kesehatan harus mempunyai rasa keterbukaan dan hasilnya berpengaruh pada variabel yang bermunculan seperti komitmen afektif, kreativitas dan kinerja yang unggul ini berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja untuk BPJS Kesehatan untuk dapat mencapai visi yang utama yaitu "CAKUPAN SEMESTA 2019".

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik, adalah kekuatan, kepercayaan. Pemimpin yang otentik berbagi informasi, mendorong komunikasi terbuka, dan berpegang pada cita-cita mereka. Orang datang untuk memiliki kepercayaan pada mereka, cara yang menjanjikan untuk memikirkan etika dan kepercayaan dalam kepemimpinan karena berfokus pada aspek moral menjadi pemimpin (Avolio and Walumbwa, 2004)

Kepemimpinan otentik sebagai proses kepemimpinan yang dihasilkan dari perpaduan antara kapasitas psikologis individu dengan konteks organisasi yang terbangun baik, sehingga mampu menghasilkan perilaku yang tinggi kadar kewaspadaan dan kemampuannya dalam mengendalikan diri, sekaligus mendorong pengembangan diri secara positif (Avolio and Luthans, 2006).

Pemimpin otentik menampilkan empat jenis perilaku yaitu pengolahan seimbang, moral yang diinternalisasi Perspektif, transparansi relasional, dan kesadaran diri. Pengolahan yang seimbang melibatkan analisis secara objektif semua informasi yang relevan Sebelum mengambil keputusan Pemimpin yang dianggap menunjukkan

pemrosesan seimbang meminta pandangan dari orang lain yang menantanginya Posisi yang ada Perspektif moral internal mengacu pada perilaku pemimpin yang dipandu oleh standar dan nilai moral internal, Daripada didasarkan pada tekanan eksternal seperti tekanan rekan kerja, organisasi, dan masyarakat (George, 2003).

Keempat dimensi kepemimpinan otentik yang dijelaskan di atas masing-masing mendapat perhatian penelitian yang cukup besar Literatur psikologis Namun, terlepas dari keunggulan penelitian dan kesamaan sugestif di antara mereka, keempat dimensi ini Biasanya dipelajari sebagai konstruksi terpisah dengan sedikit diskusi tentang bagian mereka dari konstruksi inti yang sama. Namun, ada saran bahwa konstruksi individu ini membentuk faktor umum inti kepemimpinan otentik. Untuk Misalnya, dalam serangkaian penelitian, (Kernis, 2003).

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan sikap emosional individu terhadap indentifikasi individu dengan dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi. Menurutnya individu dengan komitmen afektif yang kuat tetap dengan organisasi karena mereka ingin (Allen and Meyer, 2000).

Komitmen afektif terhadap beberapa target adalah tidak adanya skala komitmen afektif Yang kompatibel dengan beberapa target (Allen and Meyer, 1993). homogenitas dalam pengukuran komitmen afektif Target dibutuhkan untuk membandingkan dan memahami hubungan antar Komitmen afektif terhadap beberapa target.

Job Resourcefulness

Job resourcefulness didefinisikan sebagai diposisi abadi untuk mengumpulkan langka sumber daya dan mengatasi hambatan dalam mengejar pekerjaan yang berhubungan tujuan. Definisi ini dikonseptualkan sebagai sifat dari pekerjaan sebagai sifat dari setiap set tertentu dari perilaku, dasarnya menggambarkan sebuah motivasi internal yang mengarahkan perilaku dari waktu ke waktu (Licata *et al*, 2003). Mencatat bahwa kondisi lingkungan yang menyebabkan pengurangan dalam garis depan pelayanan pekerja telah mengakibatkan kelangkaan sumber daya manusia.

Kreativitas

Kreativitas adalah suatu kemampuan untuk memecahkan masalah, yang memberikan individu menciptakan ide-ide asli/ adaptif kegunaannya secara untuk berkembang (Zhou, 2003). Kreativitas adalah keterampilan untuk menentukan pertalian baru, melihat subjek perspektif baru, dan membentuk kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah tercetak dalam pikiran (Wang dan Cheng, 2010). Kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan tentang sesuatu dalam cara yang baru dan tidak biasanya serta untuk mendapatkan solusi-solusi yang unik (Zhou, 2003).

Kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Kreativitas meliputi baik ciri-ciri aptitude seperti kelancaran (*fluency*), keluwesan (*flexibility*), dan keaslian (*originality*) dalam pemikiran, maupun ciri-ciri non aptitude, seperti rasa ingin tahu, senang mengajukan pertanyaan dan selalu ingin mencari pengalaman-pengalaman baru (Semiawan, 2002). Kreativitas adalah kemampuan untuk mengkombinasikan, memecahkan atau menjawab masalah, dan cerminan kemampuan operasional anak kreatif (Munandar, 2001).

Kinerja Individu

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda, maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri, 2004, Harsuko 2011).

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2011).

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Gilbert, 1977).

Perumusan Hipotesis

Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010).

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2012).

Kepemimpinan Otentik dan Komitmen Efektif

kepemimpinan otentik di definisikan sebagai proses yang menarik baik dari psikologis yang positif dan konteks organisasi yang sangat maju, yang menghasilkan perilaku positif yang sangat besar dan baik. Hal ini dapat berwujud kesadaran diri dan pengendalian diri baik sebagai pemimpin maupun karyawan, dan juga dapat mendorong pengembangan positif dari dirinya maupun orang lain. Pemimpin otentik adalah pribadi yang pasti, penuh harapan, optimis, tangguh, transparan, menjunjung moral/ etika, berorientasi masa depan, dan memberikan prioritas kepada karyawan agar dapat berkembang menjadi pemimpin (Luthans dan Avolio, 2003).

Komitmen afektif merupakan kekuatan relatif pada seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi tersebut. juga mendefinisikan komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan kepada organisasi, identifikasi karyawan dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi tertentu, dimana karyawan menetap dalam organisasi karena mereka menginginkannya (Meyer dan Allen, 1993).

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Semedo dan Coelho, 2015) mengungkapkan bahwa kepemimpinan otentik mewujudkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang berusaha untuk mencapai dan memelihara hubungan yang terbuka dan benar, besar kemungkinan bahwa semakin tinggi tingkat pemimpin keaslian seperti yang dirasakan oleh karyawan, semakin kuat ikatan emosional yang menyatukan mereka.

Misalnya, dengan menjadi relasional transparan, berperilaku jujur dan mengadopsi pengolahan informasi yang seimbang, pemimpin otentik membangun kualitas yang lebih tinggi pertukaran dengan pengikut mereka dengan yang lebih tinggi komitmen afektif (Paille, 2009).

Studi ini, mengusulkan dan menguji gagasan bahwa perilaku kepemimpinan otentik

adalah persepsi pemimpin perilaku integritas ioral, yang gilirannya mempengaruhi pengikut komitmen organisasi afektif dan pengikut peran kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis H1 disusun sebagai berikut:

H₁. Kepemimpinan otentik berpengaruh positif pada komitmen afektif.

Kepemimpinan Otentik dan *Job Resourcefulness*

Sumber utama yang dapat menciptakan kondisi dimana anggota organisasi memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, serta masing masing dapat membantu orang lain untuk membangun kekuatan mereka serta menjadi lebih lebih positif, untuk memperluas pemikiran mereka, untuk menambahkan nilai keputusan mereka, dan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi mereka dari waktu ke waktu (Avolio dan Walumbwa, 2004).

Baru-baru ini membahas masalah Kinerja karyawan diberikan sumber daya yang terbatas dengan perkembangan *job resourcefulness*. Didefinisikan sebagai sebuah disposisi abadi untuk mengumpulkan sumber daya yang langka dan mengatasi hambatan dalam mengejar tujuan berhubungan dengan pekerjaan (Licata *et al*, 2003), konstruk adalah tambahan tepat waktu untuk literatur, mengingat saat ini fokus pada efisiensi dan efektivitas operasional.

Dampak *job resourcefulness* secara keseluruhan adalah prestasi kerja, dan membangun kepribadian dasar seperti kesadaran dan keterbukaan pengalaman. Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Semedo dan Coelho, 2015) kecenderungan individu untuk mengatasi hambatan dan mengumpulkan sumber daya yang langka dalam mengejar tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Licata *et al*, 2003). Ini adalah kemampuan orang untuk menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja mencari solusi untuk masalah dalam rangka mencapai target individu atau organisasi.

Ciri konstruk teoritis ini sebagai dipengaruhi oleh sifat-sifat kepribadian, termasuk kesadaran dan keterbukaan untuk pengalaman. Kesadaran mengandung aspek proaktif yang terungkap dalam kebutuhan untuk berprestasi dan lampiran untuk bekerja dan inhibitor aspek diwujudkan dalam kehati-hatian dan moral yang keberatan (Licata *et al*, 2003). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis H2 mengenai disusun sebagai berikut:

H₂. kepemimpinan otentik berpengaruh positif pada *job resourcefulness*.

Kepemimpinan Otentik, *Job Resourcefulness*, Komitmen Afektif dan Kreativitas

Beberapa studi telah menguji hubungan antara komitmen organisasi dan struktur organisasi. Walaupun penelitian ini terbatas, ada terdapat beberapa bukti bahwa komitmen afektif berhubungan dengan pengambilan keputusan dan aturan serta prosedur dalam organisasi (Meyer dan Allen, 1993). Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Munandar, 2001). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2001).

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Semedo dan Coelho, 2015) Kreativitas didefinisikan sebagai produksi sesuatu untuk pertama kalinya, dan di konteks organisasi, dapat mengakibatkan perubahan dramatis karenanya, sebuah eksplorasi konsep

kreativitas dapat berharga dalam upaya untuk memahami fenomena mengubah dan, pada akhirnya, efisiensi dan kelangsungan hidup organisasi (Woodman, 1993). Peneliti lain hanya memandang kreativitas sebagai sebuah ide yang menghasilkan baru dan berguna solusi (Amabile, 1988; George dan Zhou, 2007). Kreativitas dapat dianggap sebagai salah satu proses utama melalui individu mana menunjukkan potensi mereka sebagai manusia pada kepemimpinan otentik.

Afektif komitmen dan *job resourcefulness*. Seperti yang disebutkan oleh (Amabile, 1988 dan Binnewies *et al.*, 2008), kreativitas dapat dipahami sebagai produksi ide-ide baru dan solusi yang mungkin terkait dengan jenis obligasi yang individu percaya/ dia memiliki dengan organisasi yang/ dia milik. Demikian, komitmen afektif mungkin memainkan kunci peran dalam perilaku kreatif, pekerja yang menunjukkan komitmen afektif yang lebih besar juga menunjukkan perilaku yang lebih kreatif (Organ dan Ryan, 1995). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis H3 mengenai disusun sebagai berikut:

H₃ a. Komitmen afektif berpengaruh positif pada kreativitas.

H₃b. *Job resourcefulness* berpengaruh positif pada kreativitas.

H₃c. Kepemimpinan otentik berpengaruh positif pada kreativitas.

Job Resourcefulness dan Kinerja Individu

kinerja individu merupakan hasil dari sumber daya kerja dan kreativitas yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. (Rego dan Souto, 2004) berpendapat bahwa *job resourcefulness* lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Semedo dan Coelho, 2015) dari (Meyer dan Herscovitch, 2001), bahwa komponen *job resourcefulness* yang kuat bisa meningkatkan kemungkinan adopsi perilaku yang bermanfaat bagi tujuan yang dimaksudkan. Beberapa penulis mengusulkan bahwa karyawan lebih berkomitmen afektif lebih mungkin untuk melakukan fungsi lebih mereka (Meyer, 2002, Leroy, 2012).

Job resourcefulness kolaborator memiliki kapasitas untuk memenuhi dan kewajibannya bahkan ketika ada keadaan sulit yang biasanya membatasi kemampuan untuk mencapai keberhasilan tujuan (Licata *et al*, 2003). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis H4 mengenai disusun sebagai berikut:

H₄. *Job resourcefulness* berpengaruh positif pada kinerja Individu.

Kreativitas dan Kinerja Individu

Seseorang yang kreatif memiliki fitur yang unik memungkinkan untuk membedakan dia dan dirinya sendiri dari rekan kerja, khususnya melalui latihan kemerdekaan, percaya diri dan kesiapan untuk mengambil risiko (Sternberg dan Lubart, 1999). Atribut ini mempromosikan fleksibilitas yang lebih besar dalam individu tersebut, sehingga membuat orang tersebut lebih mudah beradaptasi dan terbuka untuk pengalaman baru.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Semedo dan Coelho, 2015) bahwa yang paling kreatif kolaborator terus mencari tantangan dan berusaha untuk memenuhi target yang ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis H5 mengenai disusun sebagai berikut

H₅ Kreativitas berpengaruh positif pada kinerja individu.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2010). Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kepemimpinan Otentik merupakan suatu tindakan yang dilakukan pemimpin secara terus menerus yang karena kemampuannya dapat menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan. kepemimpinan otentik diukur dengan 12 item lima poin dari Kepemimpinan otentik kuesioner *Authentic Leadership Questionnaire* (ALQ) (Avolio dan Walumbwa, 2007). Sekala yang digunakan adalah pada lima titik Likert skala. (1) Tidak semuanya (*Not at all*), (2) Sekali-kali (*Once in awhile*), (3) Kadang-kadang (*Sometimes*), (4) Cukup sering (*Fairly often*), (5) Sering, jika tidak selalu (*Frequently, if not always*). ALQ mengukur empat dimensi: kesadaran diri, transparansi relasional, diinternalisasi perspektif moral dan pengolahan seimbang. Indikator kuesioner dan mengandung 12 item pertanyaan dengan mereplikasi penelitian oleh (Semedo dan Coelho, 2015):

1. Atasan saya mampu mengidentifikasi kekurangannya dan berusaha memperbaikinya.
2. Atasan saya menggali dan menghargai ide-ide dari pegawai.
3. Atasan saya tidak akan mengotorisasi tindakan tidak etis atau ilegal untuk memenuhi tujuan perusahaan.
4. Atasan saya menjunjung tinggi nilai-nilai profesional dan praktek keteladanan yang positif.
5. Atasan saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan berusaha mencapai hasil terbaik.
6. Atasan saya tidak segan-segan untuk mengakui upaya profesional dari pegawai.
7. Atasan saya mempunyai integritas yang tinggi serta jujur dalam menyatakan kebenaran.
8. Atasan saya memiliki empati atau rasa peduli terhadap perasaan pegawai.
9. Atasan saya memiliki sifat yang jujur dan dapat diandalkan.
10. Atasan saya selalu dapat memenuhi setiap tanggung jawabnya.
11. Atasan saya mempunyai komitmen yang tinggi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
12. Atasan saya mengkomunikasikan pentingnya etika dan integritas jelas dan meyakinkan.

Kreativitas

Kreativitas diukur sesuai dengan instrumen yang dikembangkan dan divalidasi oleh

(Zhou dan George, 2001). diukur pada lima poin Likert skala sebagai berikut: (1) Pernyataan ini tidak berlaku mutlak apa-apa untuk saya, (2) Pernyataan ini tidak berlaku apa-apa untuk saya, (3) Pernyataan ini biasa untuk saya, (4) Pernyataan ini berlaku untuk saya, (5) Pernyataan ini benar-benar berlaku untuk saya. Indikator kuesioner terdiri dari 13 item pertanyaan dengan mereplikasi penelitian (Semedo dan Coelho, 2015) sebagai berikut:

1. Saya mengusulkan cara-cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.
2. Saya dilengkapi dengan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.
3. Saya mencari keluaran teknologi, proses, teknik dan ide-ide pada produk terbaru.
4. Saya mengusulkan cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas.
5. Saya mencari yang terbaik dari ide-ide yang kreatif.
6. Saya tidak takut untuk mengambil resiko.
7. Saya mempromosikan dan memenangkan ide-ide kepada orang lain.
8. Saya memperlihatkan kreativitas pada pekerjaan ketika ada kesempatan untuk menunjukkannya.
9. Saya mengembangkan rencana yang memadai dan jadwal untuk pelaksanaan ide-ide baru.
10. Saya sering memiliki ide-ide baru dan inovatif.
11. Saya berusaha bangkit dari masalah dengan pemecahan kreatif.
12. Saya seringkali memiliki pendekatan yang baru untuk menghadapi suatu masalah.
13. Saya mengusulkan cara-cara baru melakukan tugas pekerjaan.

Kinerja individu

Kinerja individu diukur oleh instrumen yang dikembangkan oleh (Mott, 1972), yang terdiri dari 9 item yang dibagi menjadi tiga dimensi (produktivitas, kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas). skala lima poin Likert-type dengan mereplikasi penelitian (Semedo dan Coelho, 2015) sebagai berikut: (1) Bawah Rata-rata, (2) Rata-Rata, (3) Biasa, (4) Baik, (5) Sangat Baik. Indikator dalam item pertanyaan terdapat 9 item dengan mereplikasi penelitian sebagai berikut:

1. Dibandingkan dengan rekan kerja saya, bagaimanakah deskripsi yang terbaik tentang atasan saya untuk peringkat review kinerja terakhir yang formal.
2. Dibandingkan dengan level produktifitas rekan kerja saya, bagaimanakah tingkat kuantitas tingkat produksi saya.
3. Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, bagaimana saya menilai kualitas pekerjaan saya.
4. Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, yang merupakan tingkat efisiensi kerja saya, Dengan kata lain, sampai sejauh mana yang saya gunakan tepat (uang, orang, peralatan, dll).
5. Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, yang efektivitas dalam beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan saya.
6. Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, bagaimanakah kecepatan saya dalam beradaptasi untuk perubahan kerja saya.
7. Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, bagaimana saya menilai kemampuan saya untuk menyesuaikan diri saya dengan perubahan dalam mode kerja.
8. Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, bagaimana saya mengevaluasi reaksi saya terhadap situasi mengenai darurat (seperti kejang, tenggat waktu yang singkat, masalah-masalah pribadi yang tak terduga, alokasi sumber daya, masalah, dll).
9. Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, bagaimana saya menilai respon yang

berkualitas terkait situasi yang darurat.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif karyawan diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka perjanjian dengan laporan yang disajikan, dengan menggunakan lima poin skala Likert sebagai berikut : (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju dengan mereplikasi penelitian (Semedo dan Coelho, 2015) item sampel termasuk "Aku merasakan adanya permasalahan dalam organisasi jika mereka berada dalam posisiku" dan " Organisasi itu sangat berarti tersendiri bagiku ". dengan indikator 8 item pertanyaan yang diukur (Allen dan Meyer, 1993) sebagai berikut:

1. Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan BPJS.
2. Saya menikmati tentang diskusi BPJS kepada masyarakat luar.
3. Saya sangat merasa bahwa masalah BPJS adalah dari saya sendiri.
4. Saya berfikir bahwa saya dapat dengan mudah terikat di organisasi lain seperti saya dalam BPJS.
5. Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di BPJS.
6. Saya tidak merasakan "terikat emosional" pada BPJS.
7. BPJS memiliki banyak makna pribadi bagi saya.
8. Saya tidak tergolong "Keras" untuk kepemilikan organisasi ini.

Job resourcefulness

Job resourcefulness instrumen yang dikembangkan oleh (Licata *et al*, 2003) dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin dengan mereplikasi penelitian (Semedo dan Coelho, 2015) sebagai berikut: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Dengan indikator 4 item pertanyaan sebagai berikut:

1. Saya sangat pintar dan giat dalam melakukan pekerjaan saya.
2. Saya orang yang sangat pandai dalam menemukan cara untuk melakukan pekerjaan saya.
3. Saya bangga kepada diri saya sendiri untuk dapat membuat sesuatu terjadi ketika menghadapi sebuah kekurangan.
4. Dalam pekerjaan, saya inisiatif dalam mengatasi hambatan.

Variabel Kontrol

Penelitian ini memasukan beberapa variabel kontrol yaitu jenis kelamin, masa kerja, Usia, dan tingkat pendidikan. Dalam penelitian masa kerja seseorang diukur dari seberapa lama dia bekerja dengan organisasi tersebut yang menunjukkan bentuk komitmen afektif yang tinggi apabila rasa yang ditanamkan dengan organisasi memberikan dampak yang positif untuk kehidupan karyawan. Usia memberikan pengukuran sejauh mana dalam berkinerja di sebuah organisasi dalam mengambil sebuah keputusan dalam pekerjaan serta tanggung jawab yang memberikan dampak kedewasaan dan bentuk keluwesan dalam bekerja. Tingkat pendidikan akan memberikan sudut padangan yang berbeda dalam sebuah pekerjaan yang bertujuan untuk kenyamanan dan berkinerja lebih dalam tugas, dan berfikir pada penyaringan informasi yang tepat dalam pengambilan keputusan. Gender atau jenis kelamin responden, seperti: pria dan wanita. Jenis kelamin digunakan sebagai dummy dengan Coding (1) Pria, (2) Wanita, sebagai besar didalam organisasi terdapat perbedaan gender yang berakibat pada kinerja. semakin nyaman dengan lingkungan pekerjaan seorang karyawan mampu melaksanakan kewajibanya dan berfikir untuk tujuan organisasi.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. (Ghozali, 2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tinggi pengukuran mengenai sarasanya.

Uji validitas menggunakan alat uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 19*. Tiap item pertanyaan dianggap signifikan bila lebih besar dari 0,50. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Menggunakan instrument penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Tinggi rendahnya validitas suatu angket dengan melihat FL (*factor loading*) dimana jika FL suatu item $> 0,5$ maka item tersebut valid dan sebaliknya jika FL dalam angket $< 0,5$ maka item tersebut tidak valid (Ghozali, 2009).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan (Ghozali, 2006) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data reliabel. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS Statistic 19 for windows*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2006). Mengklasifikasi nilai *Cronbach Alpha*, sebagai berikut:

1. Koefisien antara 0,8 - 1 menunjukkan reliabilitas baik.
2. Koefisien antara 0,6 - 0,79 menunjukkan reliabilitas diterima.
3. Koefisien $< 0,6$ menunjukkan Tidak reliabel.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan SEM AMOS yang dijalankan dengan media komputer. Analisis salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu (Ghozali, 2008). Dalam analisis ini dimungkinkan terdapat beberapa variabel dependen dan variabel ini dimungkinkan menjadi variabel independen bagi variabel dependen lainnya. Model structural bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel sehingga jika salah satu variabel diubah, maka terjadi perubahan pada variabel lainnya (Ghozali, 2008). Dalam studi ini, data diolah dengan menggunakan *Analysis Of Moment Structure* atau AMOS versi 20. Acuan indeks kecocokan model untuk mengetahui apakah model yang dibuat didasarkan pada data observasi sesuai dengan model teori atau tidak diperlukan acuan indeks kecocokan model. Indeks kecocokan model yang digunakan dalam SEM antara lain Chi-square (χ^2), probability, CMIN/DF, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI (Semedo dan Coelho, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas

Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono,2009). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *CFA (confirmatory Factor Analysis)*. Pada proses awal untuk menghasilkan data yang valid maka perlunya menghilangkan factor loading yang kurang dari < 0.5 . Hasil output uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Pengujian Validitas Tahap Awal

Rotated Component Matrix ^a													
	Component												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
KO1												.758	
KO2		.704											
KO3	.592												
KO4		.700											
KO5		.684											
KO6		.528											
KO7		.818											
KO8		.636											
KO9		.826											
KO10										.665			
KO11													
KO12						.627							
K1													
K2	.930												
K3				.775									
K4										.796			
K5										.745			
K6	.681												
K7	.659												
K8	.939												
K9				.775									
K10				.521									
K11	.707												
K12				.763									

Tabel 2 Pengujian Validitas Tahap Akhir

Rotated Component Matrix^a					
	Component				
	1	2	3	4	5
KO2		.734			
KO4		.762			
KO5		.735			
KO6		.550			
KO7		.815			
KO8		.622			
KO9		.818			
K2	.920				
K6	.777				
K7	.759				
K8	.936				
K11	.715				
KI1			.636		
KI2			.806		
KI3			.833		
KI5			.720		
KI7			.659		
KA1				.710	
KA5				.682	
KA8				.815	
JR1					.736
JR2					.822
JR3					.705
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.					
a. Rotation converged in 5 iterations.					

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel IV.12 item pernyataan dikeluarkan satu per satu untuk mendapatkan hasil uji validitas yang diharapkan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan yang dinilai tidak valid adalah pada variabel Kepemimpinan otentik KO1, KO3, KO6, KO10, KO11, KO12, sedangkan pada variabel kreativitas yang tidak valid K1, K3, K4, K5, K9, K10, K11, K12, K13, variabel Kinerja Individu yang tidak valid dan harus dikeluarkan KI4, KI6, KI8, dan KI9, variabel Komitmen Afektif data yang tidak valid KA2, KA3, KA4, KA6 dan KA7 dan variabel *job resourcefulness* yang tidak valid JR4.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Hasil pengujian reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Otentik	0.837	Reliabel
Komitmen Afektif	0.696	Reliabel
<i>Job resourcefulness</i>	0.699	Reliabel
Kreativitas	0.790	Reliabel
Kinerja Individu	0.840	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dapat disimpulkan tabel IV.13 bahwa variabel Kepemimpinan Otentik, Komitmen Afektif, *Job resourcefulness*, Kreativitas dan Kinerja Individu ditanyakan reliabel karena mempunyai *Cronbach's Alpha* >0,6. Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2005).

Tabel 4 KMO MSA dan bartlett

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.716
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2.011E3
	Df	253
	Sig.	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil perhitungan KMO MSA sebesar 0.716 dan nilai signifikansi bartlett sebesar 0.000. nilai KMO-MSA > 0.5 dan signifikansi bartlett < 0.05. Sehingga berdasarkan keterangan tersebut maka variabel - variabel tersebut sudah valid.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pada univariat kriteria yang digunakan adalah skewness < 2 dan kurtosis <7.

Tabel 5 Pengujian Normalitas Variabel

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KI7	2.000	5.000	-.367	-1.762	.489	1.172
KI5	2.000	5.000	-.249	-1.194	.110	.263
KI3	2.000	5.000	-.357	-1.712	.058	.140
KI2	2.000	5.000	-.238	-1.143	-.030	-.071
KI1	2.000	5.000	-.625	-2.998	.441	1.056
K11	3.000	5.000	-.145	-.693	.571	1.368
K8	3.000	5.000	-.387	-1.857	1.259	3.018
K7	3.000	5.000	-.125	-.601	1.912	4.586
K6	2.000	5.000	-.726	-3.482	1.306	3.131
K2	3.000	5.000	-.240	-1.152	.830	1.989
JR3	2.000	5.000	-.376	-1.805	.302	.724
JR2	3.000	5.000	0.083	.396	-.756	-1.814
JR1	3.000	5.000	.004	.021	-.063	-.151
KA8	2.000	5.000	-.692	-3.320	.146	.351
KA5	3.000	5.000	-.078	-.376	-.555	-1.332
KA1	3.000	5.000	.043	.208	-1.080	-2.589
KO9	2.000	5.000	-.295	-1.417	.056	.134
KO8	2.000	5.000	-.274	-1.313	1.024	2.454
KO7	3.000	5.000	-.033	-.159	-1.108	-2.656
KO6	2.000	5.000	-.409	-1.963	.192	.461
KO5	2.000	5.000	-.412	-1.978	-.321	-.770
KO4	3.000	5.000	.028	.133	-.618	-1.482
KO2	3.000	5.000	-.062	-.300	-1.332	-3.193
Multivariate					82.172	14.233

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil pengujian diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai skewness terkecil sebesar -0.726 dan nilai skewness terbesar sebesar 0.083. sehingga kesemuanya mempunyai skewness pada interval -0.726 s.d. 0.083. sehingga semua variabel di dalam interval -2 s.d 2 yang berarti syarat skewness terpenuhi. Hasil pengujian diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai kurtosis terkecil sebesar -1.108 dan nilai kurtosis terbesar sebesar 1.912. sehingga kesemuanya mempunyai kurtosis pada interval -1.108 s.d. 1.912. sehingga semua variabel di dalam interval -7 s.d 7 yang berarti syarat kurtosis terpenuhi. Semua variabel mempunyai skewness <2(-2 s.d. 2) dan nilai absolut kurtosis <7 (-7 s.d. 7) yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Outlier

Tabel 6 Pengecekan Outlier dengan Mahalanobis Distance pada

Data Awal

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
51	66.513	.000	.001
114	62.250	.000	.000
52	55.116	.000	.000
137	50.616	.001	.000
42	46.537	.003	.000
84	46.537	.003	.000
135	44.733	.004	.000
38	44.472	.005	.000
55	43.123	.007	.000
57	39.443	.018	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel di atas mewakili 10 observasi terjauh dari rata-ratanya (outlier). Pada tabel di atas dapat diperoleh bahwa nilai mahalanobis d-squared terbesar pada observasi ke 51 dan 114 berturut turut memiliki nilai sebesar 66.513 dan 62.250. Batas outlier yang digunakan adalah nilai tabel chisquare pada taraf signifikansi 0.001 dan derajat bebas 28 (23 variabel observasi dan 5 variabel laten) yaitu sebesar 56.892. kedua data di atas memiliki nilai $> \chi^2$ - tabel. Sehingga kedua data tersebut termasuk outlier dan harus dihapus. Hasil perhitungan mahalanobis distance setelah membuang outlier adalah sebagai berikut:

Tabel 7 pengecekan outlier dengan mahalanobis distance pada data non outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
51	54.379	.000	.032
135	50.889	.001	.004
42	47.626	.002	.002
83	47.626	.002	.000
38	44.644	.004	.000
133	44.210	.005	.000
54	43.622	.006	.000
52	42.405	.008	.000
34	41.776	.010	.000
48	41.469	.010	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Setelah membuang kedua data tersebut diperoleh bahwa sudah tidak ada lagi nilai Mahalanobis distance $> \chi^2$. Sehingga asumsi non outlier sudah terpenuhi (23 variabel

observasi dan 5 variabel laten) yaitu sebesar 56.892. Nilai Mahalanobis dsquared $< \chi^2$ -tabel ($54.379 < 56.892$). Sehingga semua data tersebut tidak termasuk outlier atau dengan kata lain asumsi non outlier sudah terpenuhi.

Uji Kesesuaian Model (goodness of fit)

Dalam analisis SEM, tidak ada alat uji statistik tunggal untuk menguji hipotesis mengenai model (Ghozali, 2005). Tetapi berbagai Fit Index yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang disajikan dan data yang disajikan. Fit Index yang digunakan meliputi : chisquare dan probabilitas , RMSEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI, dan CFI. Pada model yang dibuat diatas masih menghasilkan nilai -nilai goodness of fits yang sudah sesuai dengan yang dianjurkan yaitu nilai. Hasil perhitungan dirangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 8 Uji Goodness Of Fits

No	Indeks	Nilai Acuan	nilai yang diperoleh	Kriteria
1	X^2 chi-square	Diharapkan kecil	245.074	marginal
	Probability	$> 0,05$	0.001	Marginal
2	CMIN/ DF	≤ 2	1.369	Fit
3	RMSEA (The Root Mean Aquate Error of Approximation)	≤ 0.08	0.52	Fit
4	GFI (Goodness-of-fit Index)	$\geq 0,90$	0.878	Marginal
5	AGFI (Adjusted Goodness-of-fit Index)	$\geq 0,90$	0.812	Marginal
6	TLI (Trucker Lewis Index)	$\geq 0,90$	0.942	Fit
7	CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0,90$	0.959	Fit

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Nilai-nilai *goodness of fits* pada model modifikasi dijelaskan sebagai berikut:

Chi Square dan dan significance probability. Tujuan analisis ini adalah mengembangkan dan menguji apakah sebuah model yang sesuai dengan data. *Chi square* sangat bersifat sensitif terhadap sampel yang terlalu kecil maupun yang terlalu besar. Nilai chisquare yang diperoleh sebesar 245.074 Dengan nilai probabilitas sebesar 0.001. Karena nilai $p > 0.05$ maka goodness of fits *chi square* dan probabilitas signifikan dinyatakan Marginal

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). RMSEA adalah ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistic Chi-squares menolak model dengan jumlah sampel yang besar (Ghozali, 2005). Nilai RMSEA $\leq 0,08$ mengindikasikan indeks yang baik untuk menerima kesesuaian sebuah model. Nilai RMSEA yang diperoleh sebesar 0.52 Karena nilai RMSEA $< 0,08$, maka goodness of fits RMSEA signifikan sudah fit.

Goodness Of Fit Index (GFI). Indeks yang menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya (Ghozali, 2005). Nilai GFI $> 0,90$ mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik. Nilai GFI yang

diperoleh sebesar 0.878 Karena nilai GFI > 0.90, maka goodness of fits GFI signifikan dinyatakan Marginal.

Adjusted Goodness Fit Of Index (AGFI). Indeks ini merupakan pengembangan dari Goodness Fit of Index (GFI) yang telah disesuaikan dengan ratio dari degree of freedom model (Ghozali, 2005). Nilai yang direkomendasikan adalah $AGFI \geq 0,90$. Semakin besar nilai AGFI maka semakin baik kesesuaian yang dimiliki model. Nilai AGFI yang diperoleh sebesar 0.812 Karena nilai GFI > 0.90, maka goodness of fits AGFI dinyatakan marginal.

CMIN/DF adalah ukuran yang diperoleh dari nilai Chi-square dibagi dengan Degree of Freedom (Ghozali, 2005). Indeks ini merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur hubungan Goodness of fit model dan jumlah-jumlah koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai yang direkomendasikan untuk menerima adalah $CMIN/DF < 2$. Nilai CMIN/DF yang diperoleh sebesar 1.369. Karena nilai CMIN/DF < 2, maka goodness of fits CMIN/DF signifikan sudah fit.

Tucker Lewis Index (TLI). TLI digunakan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat kompleksitas model (Ghozali, 2005). TLI merupakan indeks kesesuaian incremental yang membandingkan model yang diuji dengan null model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah nilai $TLI > 0,90$ Nilai TLI yang diperoleh sebesar 0.942 Karena nilai $TLI > 0,90$, maka goodness of fits TLI signifikan sudah fit.

Comparative Fit Index (CFI). CFI merupakan indeks kesesuaian incremental. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah $CFI > 0,90$. Nilai CFI yang diperoleh sebesar 0.959 Karena nilai $CFI > 0,90$, maka goodness of fits CFI signifikan sudah fit.

Berdasar keterangan tersebut dapat disimpulkan secara keseluruhan model yang dispesifikasikan terhadap variabel indikator dan variabel laten yang mendasarinya, menunjukkan bahwa model yang diusulkan memiliki tingkat kesesuaian menyeluruh yang sudah baik. Walaupun terdapat 1 model marginal masih dalam angka diatas 0.70.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai probabilitas. Kedua variabel dinyatakan mempunyai pengaruh jika nilai probabilitas kurang dari 0.05. Berdasarkan teori yang dikemukakan pada BAB II model yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 9 Ringkasan Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	C.R.	P	Keterangan
Hipotesis 1	Kepemimpinan otentik → Komitmen Afektif	0.306	3.827	0.000	Didukung
Hipotesis 2	Kepemimpinan otentik → <i>Job resourcefulness</i>	0.229	2.843	0.004	Didukung
Hipotesis 3a	Komitmen Afektif → Kreativitas	-0.054	-0.723	0.470	Tidak Didukung

Hipotesis 3b	<i>Job resourcefulness</i> → Kreativitas	0.056	0.792	0.428	Tidak Didukung
Hipotesis 3c	Kepemimpinan otentik → Kreativitas	0.225	3.472	0.000	Didukung
Hipotesis 4	<i>Job resourcefulness</i> → Kinerja Individu	0.290	3.447	0.000	Didukung
Hipotesis 5	Kreativitas → Kinerja Individu	0.124	1.469	0.142	Tidak Didukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hipotesis 1: Kepemimpinan otentik berpengaruh pada komitmen afektif

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai probabilitas pengaruh Kepemimpinan otentik pada komitmen afektif sebesar 0.000 Nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$. Berdasarkan kriteria diatas diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan otentik pada komitmen afektif. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.306. Nilai koefisien bertanda positif artinya semakin baik Kepemimpinan otentik maka komitmen afektif akan semakin baik, sebaliknya jika Kepemimpinan otentik semakin buruk maka komitmen afektif responden juga akan kurang. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan : Kepemimpinan otentik berpengaruh pada komitmen afektif **Didukung**. Kepemimpinan otentik pada komitmen afektif, kepemimpinan otentik mewujudkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang berusaha untuk mencapai dan memelihara hubungan yang terbuka dan benar dengan menjadi relasional transparan, berperilaku jujur dan mengadopsi pengolahan informasi yang seimbang. Sedangkan Komitmen afektif merupakan kekuatan relatif pada seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Semedo dan Coelho (2015) yang menyatakan kepemimpinan otentik berpengaruh pada komitmen afektif.

Hipotesis 2 : Kepemimpinan otentik berpengaruh pada *job resourcefulness*

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui bahwa nilai probabilitas pengaruh kepemimpinan otentik pada *job resourcefulness* sebesar 0.004 Nilai probabilitas sebesar $0.004 > 0.05$. Berdasarkan kriteria diatas diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh kepemimpinan otentik pada *job resourcefulness*. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.299. Nilai koefisien bertanda positif artinya semakin baik kepemimpinan otentik maka *job resourcefulness* akan semakin baik, sebaliknya jika kepemimpinan otentik semakin buruk maka *job resourcefulness* juga akan kurang. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan :hipotesis 2 Kepemimpinan otentik berpengaruh pada *job resourcefulness* **Didukung**. Kepemimpinan otentik mewujudkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang berusaha untuk mencapai dan memelihara hubungan yang terbuka dan benar dengan menjadi relasional transparan, berperilaku jujur dan mengadopsi pengolahan informasi yang seimbang. Sedangkan *job resourcefulness* kemampuan orang untuk menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja mencari solusi untuk masalah dalam rangka mencapai target individu atau organisasi. Agar karyawan dapat

menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja untuk mencari solusi masalah maka karyawan tersebut harus *mampu* memelihara hubungan yang terbuka dan benar. Sehingga semakin baik kepemimpinan otentik akan mampu meningkatkan *job resourcefulness*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Semedo dan Coelho (2015) yang menyatakan kepemimpinan otentik berpengaruh pada *job resourcefulness*.

Hipotesis 3a : Komitmen afektif berpengaruh pada kreativitas. Berdasarkan tabel IV.19 diketahui bahwa nilai probabilitas pengaruh Komitmen afektif pada kreativitas sebesar 0.470 Nilai probabilitas sebesar $-0.054 > 0.05$. Berdasarkan kriteria diatas diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh Komitmen afektif pada kreativitas. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar -0.054. Nilai koefisien bertanda negatif artinya tidak hubungan Komitmen afektif antara kreativitas maka tidak berdampak apa apa. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan : hipotesis 3a pengaruh Komitmen afektif pada kreativitas **Tidak Didukung**.

Hasil pada Hipotesis menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh komitmen afektif pada kreativitas karyawan BPJS Kesehatan dapat disimpulkan pada item pertanyaan KA4 menyimpulkan "Saya merasa dapat dengan mudah terikat dengan perusahaan lain semudah saya terikat dengan BPJS" bahwa item tersebut dirasa karyawan sangat berkomitmen untuk bekerja pada BPJS Kesehatan. Sedangkan pada kreativitas item pertanyaan terendah pada K3 "Saya mencari ide mengenai teknologi terbaru, proses, teknik atau produk terbaru" dengan 10 karyawan menjawab tidak berlaku buat karyawan. Dari hasil disimpulkan bahwa komitmen yang tinggi seorang karyawan BPJS kesehatan memberikan pemahaman bahwa pekerjaan karyawan tidak ada hubungannya dengan teknologi dan produk baru yang mengharuskan bahwa seorang karyawan memiliki segala macam teknologi, dilihat dari pekerjaannya bahwa karyawan BPJS kesehatan terhubungan dengan program kepesertaan yang terhubung langsung kepusat, yaitu program kepesertaan yang segala database sudah dalam satu program. Tidak adanya program lain dalam pekerjaannya semua sudah dijadikan dalam satu pintu.

Hipotesis 3b : *Job resourcefulness* berpengaruh pada kreativitas. Berdasarkan tabel IV.19 diketahui bahwa nilai probabilitas pengaruh *Job resourcefulness* pada kreativitas sebesar 0.428 Nilai probabilitas sebesar $0.056 > 0.05$. Berdasarkan kriteria diatas diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh *Job resourcefulness* pada kreativitas. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.056. Nilai koefisien bertanda positif artinya tidak hubungan *Job resourcefulness* antara kreativitas maka tidak berdampak apa apa. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan : hipotesis 3a pengaruh *Job resourcefulness* pada kreativitas **Tidak Didukung**.

Hasil menunjukkan tidak adanya hubungan *Job resourcefulness* pada kreativitas disimpulkan pada item pertanyaan yang rendah bahwa JR3 "Saya bangga kepada diri saya sendiri untuk dapat membuat sesuatu terjadi ketika menghadapi kekurangan" dengan jawaban terendah 6 karyawan" dan rata rata pada item pertanyaan JR1, JR2 dan JR4 menjawab Netral yang menunjukkan bahwa karyawan BPJS kesehatan belum siap menghadapi tantangan masalah hambatan yang ada, Sedangkan pada kreativitas item pertanyaan terendah pada K3 "Saya mencari ide mengenai teknologi terbaru, proses, teknik atau produk terbaru" dengan 10 karyawan menjawab tidak berlaku buat karyawan dan item pertanyaan K6 "Saya tidak takut mengambil resiko" hasil terendah 14 karyawan menjawab takut untuk mengambil resiko.

Kesimpulanya dilihat dari type pekerjaannya bahwa karyawan BPJS Kesehatan tidak

di tuntut untuk berfikir kreatif segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas pekerjaan karyawan lebih di dasari pengarsipan file, pengelolaan data, permasalahan kepesertaan yang semuanya didasari oleh program komputer yang menjadikan karyawan tidak perlu berfikir lebih pandai dan dan giat dalam pekerjaannya. Tidak ada tuntutan bahwa seorang karyawan BPJS harus pintar dalam mengatasi hambatan yang terjadi akan tetapi lebih diutamakan sifat lainya seperti tanggung jawab.

Hipotesis 3c : Kepemimpinan otentik berpengaruh pada kreativitas. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai probabilitas pengaruh kepemimpinan otentik pada kreativitas sebesar 0.000 Nilai probabilitas sebesar $0.000 > 0.05$. Berdasarkan kriteria diatas diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh kepemimpinan otentik pada kreativitas. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.225. Nilai koefisien bertanda positif artinya semakin baik kepemimpinan otentik maka kreativitas akan semakin baik, sebaliknya jika kepemimpinan otentik semakin buruk maka kreativitas juga akan kurang. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan : hipotesis 3c Kepemimpinan otentik berpengaruh pada kreativitas **Didukung**. Kepemimpinan otentik bekerja sama dengan karyawan dengan adanya hubungan keeterbukaan maka akan meningkatkan daya kreativitas seorang karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Semedo dan Coelho (2015) yang menyatakan kepemimpinan otentik berpengaruh pada kreativitas.

Hipotesis 4 : Job resourcefulness berpengaruh positif pada kinerja Individu.

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui bahwa nilai probabilitas pengaruh *Job resourcefulness* pada kinerja Individu sebesar 0.000 Nilai probabilitas sebesar $0.000 > 0.05$. Berdasarkan kriteria diatas diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh *Job resourcefulness* pada kinerja Individu. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.290. Nilai koefisien bertanda positif artinya semakin baik *Job resourcefulness* maka kinerja Individu. akan semakin baik, sebaliknya jika *Job resourcefulness* semakin buruk maka kinerja Individu juga akan kurang. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan : hipotesis 4 *Job resourcefulness* berpengaruh pada kinerja Individu **Didukung**. *Job resourcefulness* merupakan kemampuan mengumpulkan sumber daya dan mengatasi hambatan dalam mengejar pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan sedangkan Kinerja merupakan apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sehingga karyawan yang memiliki kemampuan mengumpulkan sumber daya dapat mengatasi hambatan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Semedo dan Coelho (2015) yang menyatakan *Job resourcefulness* berpengaruh pada kinerja Individu.

Hipotesis 5 : Kreativitas berpengaruh positif pada kinerja individu.

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui bahwa nilai probabilitas pengaruh Kreativitas pada kinerja individu. sebesar 0.142 Nilai probabilitas sebesar $0.124 > 0.05$. Berdasarkan kriteria diatas diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh Kreativitas pada kinerja individu. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.124. Nilai koefisien bertanda positif artinya tidak hubungan Kreativitas antara kinerja individu maka tidak berdampak apa apa. Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat disimpulkan : hipotesis 3a pengaruh Kreativitas pada kinerja individu **Tidak Didukung**.

Item pertanyaan terendah pada variabel Kretivitas menunjukkan bahwa karyawan

masih belum yakin dan baru dalam bekerja pada bidangnya maka kenapa tidak didukung tidak adanya pengaruh antara kreativitas dan kinerja pada item kinerja individu KI1 “Dibandingkan dengan beberapa kolega atasan anda bagaimana atasan anda menilai kinerja pegawai” sebanyak 14 karyawan menjawab ragu ragu bahwa karyawan yang masih belum mengenal atasan dikarenakan masih baru mengenal dan belum yakin atas kemampuan atasannya dalam menyelesaikan masalah yang ada pada BPJS sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai terendah KI6 “Dibandingkan dengan rekan rekan anda bagaimana kecepatan anda untuk beradaptasi pada perubahan di pekerjaan” sebanyak 15 orang menjawab ragu ragu. Dilihat dari pekerjaannya karyawan BPJS Kesehatan tidak dituntut untuk berfikir kreatif dikarenakan dalam job desk kerjanya berhubungan dengan input data kepeserataan, bagaimana segala data yang berhubungan sudah sesuai dengan apa yang seharusnya. dasarnya dalam pekerjaan yang dituntut karyawan lebih diutamakan dalam kecepatan dalam satu tugas bisa menginput data peserta berapa banyak berdasarkan target perhari. Departemen kepesertaan tidak dituntut untuk berfikir kreatif bahwa BPJS Kesehatan adalah perusahaan milik negara yang berlandaskan hukum dalam jaminan sosial kesehatan untuk dapat mencapai target bahwa seluruh badan usaha harus mencatatkan karyawannya pada BPJS Kesehatan karena sesuai dengan undang-undang yang berlaku mengenai jaminan sosial oleh pemerintah, yang akhirnya karyawan hanya menunggu untuk bisa mendapat data dari badan usaha yang sudah terdaftar. Setelah menguji dan menganalisis data yang diolah serta melihat hipotesis, maka bisa diketahui perbandingan antara hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Semedo dan Coelho, 2015* yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 10 Perbandingan Hasil Hipotesis

Hipotesis	Hubungan antar variabel	Keterangan	Penelitian terdahulu <i>Semedo dan Coelho, 2015</i>
H1	Kepemimpinan otentik berpengaruh pada komitmen afektif	Didukung	Didukung
H2	kepemimpinan otentik berpengaruh pada <i>job resourcefulness</i>	Didukung	Didukung
H3a	Komitmen afektif berpengaruh pada kreativitas	Tidak Didukung	Didukung
H3b	<i>Job resourcefulness</i> berpengaruh pada kreativitas	Tidak Didukung	Didukung
H3c	Kepemimpinan otentik berpengaruh positif pada kreativitas	Didukung	Didukung
H4	<i>Job resourcefulness</i> berpengaruh positif pada kinerja Individu	Didukung	Didukung
H5	Kreativitas berpengaruh positif pada kinerja individu	Tidak Didukung	Didukung

Sumber : Semedo dan Coelho, 2015

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh kepemimpinan otentik, Komitmen afektif dan *Job resourcefulness* pada kreativitas dan kinerja individu karyawan di BPJS Kesehatan karesidenan Surakarta dengan cara menyebarkan kuesioner pada 150 responden yang semuanya terdiri oleh karyawan BPJS Karesidenan Surakarta diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Karyawan BPJS Kesehatan Karesidenan Surakarta terdiri dari sebagian besar berkelamin perempuan, dengan usia 21 tahun - 25 tahun lebih dominan, serta mempunyai masa kerja yang tidak lama yaitu diatas 2 tahun yang menunjukkan rata-rata karyawan baru.
2. Kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan pada komitmen Afektif, yang menunjukkan kepercayaan. Pemimpin yang otentik sebagai informasi, mendorong komunikasi terbuka, dan berpegang pada cita-cita karyawan. Untuk memiliki kepercayaan pada karyawan BPJS Kesehatan sehingga Karyawan mau bekerja lebih lama dan menjadi bagian kelurga BPJS Kesehatan untuk sisa karir mereka.
3. Kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan pada *job resourcefulness* yang hasilnya bahwa memperluas pemikiran karyawan atas ketebukaan pemimpin dalam menambahkan nilai keputusan dalam pekerjaan untuk membangun keperibadian dasar dan keterbukaan pengalaman karyawan dengan atasan
4. komitmen Afektif tidak berpengaruh pada kreativitas karyawan
5. *Job resourcefulness* tidak berpengaruh pada kreativitas karyawan
6. Kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan pada kreativitas karyawan pada dasarnya seorang pemimpin mampu menjadi tombak dalam pemikiran bahwan, yang menjadikan bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dengan tips dan trick dari atasan.
7. *Job resourcefulness* berpengaruh signifikan pada kinerja individu karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan lebih dari apa yang harus dia kerjakan.
8. Kreativitas karyawan tidak berpengaruh pada Kinerja Individu

Keterbatasan dan Rekomendasi

1. Teknik yang didasari dengan teori menggunakan *Probability Sampling* dengan metode *Stratified Random Sampling* tidak sesuai, berbeda dengan penelitian dilapangan membatasi untuk ikut serta dalam pembagian kuesioner menjadikan teori yang ditetapkan berubah menjadi *Non-probability Sampling* dengan metode *conveience sampling* berdasrakan dengan kemudahan saja biaya, waktu, tempat serta kesibukan karyawan dalam pekerjaan.
2. Peneliti tidak melakukan pre-test karena keterbatasan yang dihadapi dalam objek penelitian, sehingga menyebabkan adanya item yang tidak valid sehingga harus dikeluarkan dari model karena data mempunyai faktor loading yang rendah serta data tidak berkelompok.
3. Jika dimungkinkan, penelitian yang akan datang hendaknya melakukan pre-test agar peneliti dapat melakukan perbaikan pada item yang tidak valid sehingga dapat memperkecil kemungkinan munculnya item-item yang tidak valid sebelum data dianalisis.

Saran

Setelah melihat hasil analisis dan kesimpulan yang telah penulis kemukakan di atas, maka selanjutnya penulis mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai pertimbangan, dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan khususnya dan para pembaca pada umumnya. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. BPJS Kesehatan sebaiknya memberikan ruang lingkup non formal dimana terdapat area istirahat yang bisa mengabungkan antara bawahan dan atasan dalam waktu dan tempat yang sama untuk meningkatkan rasa kepercayaan terhadap bawahan dengan atasan dan berbagi pengalaman dalam memecahkan suatu tugas pekerjaan menjadikan suatu perusahaan berkelurga.
2. Lebih menonjolkan rasa keterbukaan terhadap atasan dengan karyawan dengan adanya group non formal Karyawan BPJS Kesehatan.
3. Dibuatnya suatu penghargaan (Reward) karyawan yang bekerja lebih sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja individu karyawan dalam waktu 1 bulan sekali bukan 1 tahun sekali.

Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan di objek yang berbeda sehingga konsep yang dimodelkan dapat ditingkatkan generalisasinya dan memberikan gambaran yang lebih luas. Bahwa hasil kreativitas pada komitmen afektif, *Job resourcefulness* dan kinerja individu tidak terdapat pengaruh pada karyawan BPJS Kesehatan Karesidenan Surakarta. Sebaiknya penelitian ini dilakukan pada karyawan yang dituntut untuk berkreativitas tinggi seperti perusahaan atau organisasi Seni panggung, Seni Tari, Gallery Seni dan Sanggar

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. (1988), "A model of creativity and innovation in organizations", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10 No. 2, pp. 123-167.
- Allen, N. and Meyer, J and Smith, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, pp. 538-551.
- Allen, N. and Meyer, J. (2000), "Construct validation in organizational behavior research: the case of organizational commitment", in Goffin, R.D. and Helmes, E. (Eds), *Problems and Solutions in Human Assessment*, Honoring Douglas N. Jackson at Seventy, Kluwer, Norwell, MA, pp. 285-314.
- Arikunto, S. (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Avolio, Bruce J., and Fred J. Luthans (2006), *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership*, New York: McGraw-Hill p.2.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., & Walumbawa, F. O. (2007), Authentic leadership questionnaire. Diunduh dari <http://www.mindgarden.com/69-authentic-leadership-questionnaire>.
- Avolio, Bruce J., Gardner, W., Walumbwa, F.O., Luthans, F. and May, D.R. (2004), "Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors", *The Leadership Quarterly*, Vol. 15 No. 6, pp. 801-823.
- Binnewies, C., Ohly, S. and Niessen, C. (2008), "Age and creativity at work: the interplay between job resources, age and idea creativity", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 4, pp. 438-457.

- Bishop, William H. (2013). Defining the Authenticity in Authentic Leadership. *The Journal of Values-Based Leadership*, 6 (1), 1-8.
- Chatman, J. A., & Kennedy, J. A. (2010). *Psychological perspectives on leadership*. US: Harvard Business Press.
- Dessler, Gary. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Durianto, Darmadi. Sugiarto dan Sitingjak, Tony. (2004). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Cetakan ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2000). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- George, J. and Zhou, J. (2001), "Dual tuning in a supportive context: joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity", *Academy of Management Journal*, Vol. 50 No. 3, pp. 605-622.
- George, W. (2003), *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, pp. 11-45.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2008). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F. Jr. , Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, (5th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hartono, Jogyanto. (2008), *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*, edisi 1, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Kernis, M. (2003), "Toward a conceptualization of optimal self-esteem", *Psychological Inquiry*, Vol. 14 No. 1, pp. 1-26.
- Kruse, K. (2013). *What is authentic leadership ?*. Diunduh dari <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/05/12/what-is-authentic-leadership/>.
- Leroy, H., Palanski, M. and Simons, T. (2012), "Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance", *Journal of Business Ethics*, Vol. 107 No. 3, pp. 255-264.
- Licata, J. W., Mowen, J. C., Harris, E. G., & Brown, T. J. (2003). On the trait antecedents and outcomes of service worker job resourcefulness: A hierarchical model approach. *Journal of Academy of Marketing Science*, 31(3), 256-271.
- Meyer, J.P. and Herscovitch, L. (2001), "Commitment in the workplace: toward a general model", *Human Resource Management Review*, Vol. 11 No. 3, pp. 299-326.
- Munandar, M. (2001), *Perencanaan kerja Pengkordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi pertama. BPPE. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Mott, P.E. (1972), *The Characteristics of Effective Organizations*, Harper & Row, New York, NY.

- Organ, D. and Ryan, K. (1995), "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior", *Personnel Psychology*, Vol. 48 No. 4, pp. 775-802.
- Paille, P. (2009), "The relationship between support, commitment and intent to leave team: a social exchange perspective2", *Team Performance Management*, Vol. 15 Nos 1/2, pp. 49-62.
- Rego, A. and Souto, S. (2004), "Comprometimento organizacional em organizacoes autentizioticas: um estudo luso-brasileiro", *Revista de Administracao de Empresas*, Vol. 44 No. 3, pp. 30-43.
- Riduwan. (2005), *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Semiawan, Conny. R. (2002). *Belajar dan Pembelajaran dalam Taraf Usia Dini*. Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 2. Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma (2011), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Semedo, Ana Suzate Dias and Coelho, Arnaldo Fernandes M. (2015), "Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 No. 8, pp. 1038 - 1055.
- Sternberg, R.J. and Lubart, T.L. (1999), "The concept of creativity: prospects and paradigms", in Sternberg, R.J. (Ed.), *Handbook of Creativity*, Cambridge University Press, London, pp. 3-16.
- Sugiyono (2010), *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung : Cv. Alfa Beta
- Sugiyono (2012), *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung : Cv. Alfa Beta.
- Suharsimi, Arikunto (2010), *Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Umar, Husein (2005), *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85, 526-535.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. and Peterson, S. (2008), "Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure", *Journal of Management*, Vol. 34 No. 1, pp. 89-126.
- Walumbwa, F.O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J. and Avolio, B. (2010), "Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors", *The Leadership Quarterly*, Vol. 21 No. 5, pp. 901-914.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. and Griffin, R.W. (1993), "Toward a theory of organizational creativity", *Academy of Management Review*, Vol. 18 No. 2, pp. 293-321.
- Xu, Zhao, Shu-Kuan Li, Ci-Rong Lin, Chen-Ju. (2017), "Authentic leadership and employee

creativity: testing the multilevel mediation model", *Journal Leadership & Organization Development*, Vol. 38 Issue: 3, pp.482-498.