

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PERSON
ENVIRONMENT FIT, CREATIVE SELF EFFICACY
TERHADAP CREATIVE PERFORMANCE MELALUI JOB
SATISFACTION DI INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET
DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA**



**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2024**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI
DOKTOR**

Promotor

Kopromotor



Tuty Sariwulan

Unggul Purwohedhi

Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si

Unggul Purwohedhi, M.Si., Ph.D

Tanggal: 08 Januari 2024

Tanggal: Januari 2024

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹

Dedi Purwana

10-01-2024

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²

Hamidah

09 Januari 2024

Nama : Sari Budiarti


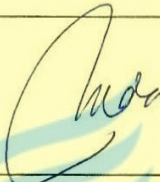

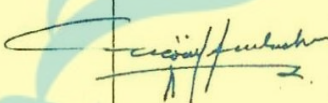



No. Registrasi : 9917921016

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Sari Budiarti
 No Registrasi : 9917921016
 Program Studi : Ilmu Manajemen

| No | Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|----|--|--|-----------------|
| 1 | Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua) |  | 10 Januari 2024 |
| 2 | Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris) |  | 05 Januari 2024 |
| 3 | Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si (Promotor) |  | 08 Januari 2024 |
| 4 | Unggul Purwohedhi, M.Si., Ph.D (Kopromotor) |  | 01 Januari 2024 |
| 5 | Prof. Dr. Corry Yohana, M.M (Penguji) |  | 05 Januari 2024 |
| 6 | Dr. Agus Wibowo, S.Pd., S.Pd.I., M.Pd (Penguji) |  | 06 Januari 2024 |
| 7 | Prof. Dr. Sundring Pantja Djati, M.Si., MA (Penguji Luar) |  | 06 Januari 2024 |

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis, menguji dan menemukan pengaruh *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, *Creative Self Efficacy* terhadap *Creative Performance* melalui *Job Saticfaction* di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner dan analisis dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software AMOS ver. 24.00 untuk menguji validitas, kecocokan model dan uji hipotesis penelitian. Sampel penelitian adalah sejumlah 257 ASN Itjen Kemendikbudristek. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu menggunakan metode *convenience sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deduktif kuantitatif yang dimulai dari dasar teori yang sudah lalu pengujian hipotesis dan mengungkap masalah atau fenomena melalui kuantitatif.

Temuan-temuan penelitian ini menunjukkan *Creative Performance* pada Itjen Kemendikbudristek dipengaruhi oleh faktor *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, dan *Creative Self Efficacy*. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh total terbesar terhadap *Creative Performance*. Ditemukan pula *Job Saticfaction* berperan memediasi secara parsial pengaruh *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, dan *Creative Self Efficacy* terhadap *Creative Performance*.

Kata kunci: *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, *CreativeSelf Efficacy*, *Creative Performance*, *Job Satisfaction*

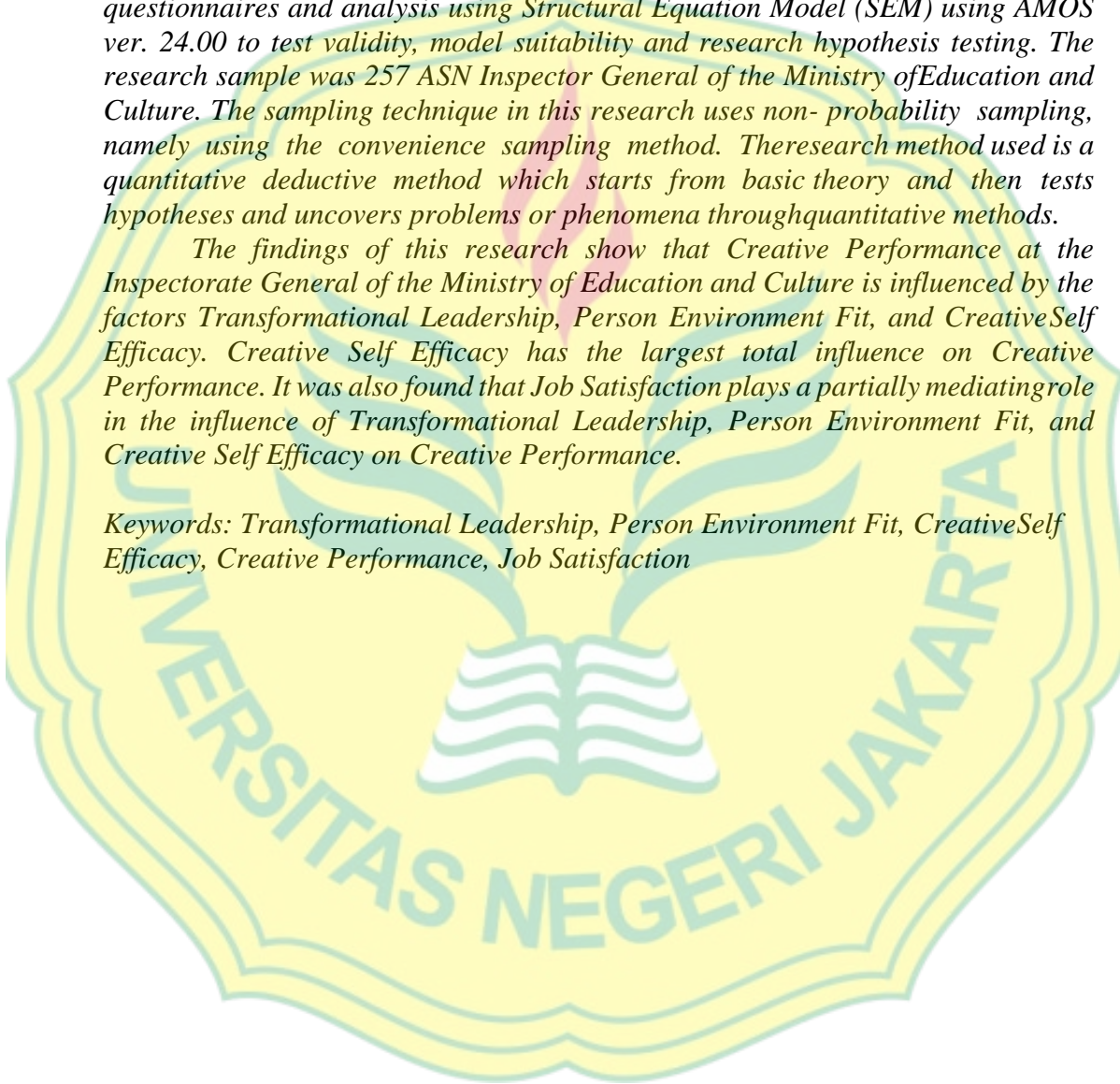
ABSTRACT

The aim of this research is to examine, analyze, develop and discover the influence of Transformational Leadership, Person Environment Fit, Creative Self Efficacy on Creative Performance through Job Satisfaction at the Inspectorate General of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology of the Republic of Indonesia.

This research uses a quantitative approach, data collection using questionnaires and analysis using Structural Equation Model (SEM) using AMOS ver. 24.00 to test validity, model suitability and research hypothesis testing. The research sample was 257 ASN Inspector General of the Ministry of Education and Culture. The sampling technique in this research uses non-probability sampling, namely using the convenience sampling method. The research method used is a quantitative deductive method which starts from basic theory and then tests hypotheses and uncovers problems or phenomena through quantitative methods.

The findings of this research show that Creative Performance at the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture is influenced by the factors Transformational Leadership, Person Environment Fit, and Creative Self Efficacy. Creative Self Efficacy has the largest total influence on Creative Performance. It was also found that Job Satisfaction plays a partially mediating role in the influence of Transformational Leadership, Person Environment Fit, and Creative Self Efficacy on Creative Performance.

Keywords: Transformational Leadership, Person Environment Fit, Creative Self Efficacy, Creative Performance, Job Satisfaction



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Sari Budiarti
NIM : 9917921016
Tempat/ Tanggal lahir : Sukabumi, 26 November
1986Program : Doktor (S3)
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul "*Pengaruh Transformational Leadership, Person Environment Fit, Creative Self Efficacy terhadap Creative Performance melalui Job Satisfaction* di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia". merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Januari 2024
Yang membuat pernyataan,



Sari Budiarti
NIM 9917921016

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Sari Budiarti
NIM : 9917921016
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen

Pengaruh *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, *Creative Self Efficacy* terhadap *Creative Performance* melalui *Job Satisfaction* di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan.
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, Apabila dikemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta saksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Januari 2024
Yang membuat pernyataan,



Sari Budiarti
NIM 9917921016

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Sari Budiarti
NIM : 9917921016
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2021
Semester : 119 (Ganjil) Tahun Akademik 2023/2024

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Januari 2024
Yang membuat pernyataan,



Sari Budiarti
NIM 9917921016



KEMENTERIAN PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sari Budiarti
NIM : 9917921016
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen
Alamat email : SariBudiarti_9917921016@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Transformational Leadership, Person Environment Fit, Creative Self Efficacy Terhadap Creative Performance melalui Job Satisfaction di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 22 Januari 2024
Penulis

(Sari Budiarti)

RINGKASAN

PENDAHULUAN

Creative Performance atau kinerja kreatif adalah suatu konsep yang memiliki implikasi besar dalam berbagai bidang pekerjaan. Hal ini sangat penting khususnya dalam lingkup pekerjaan auditor di Itjen Kemendikbudristek. *Creative Performance* merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi inovatif dalam konteks pekerjaan Amabile (1983). Khususnya dalam pekerjaan auditor di Itjen Kemendikbudristek, *Creative Performance* menjadi kualitas yang sangat penting. Auditor perlu memiliki kemampuan untuk berpikir *out of the box*, mengidentifikasi potensi masalah, dan menawarkan solusi yang inovatif dalam menangani berbagai isu terkait keuangan dan akuntansi. Dalam audit, auditor sering dihadapkan pada masalah dan tantangan kompleks. Mereka perlu dapat mengidentifikasi potensi penyimpangan atau *fraud* dalam laporan keuangan yang mereka periksa. Tanpa kreativitas, auditor mungkin gagal dalam mendeteksi masalah ini. Sebaliknya, auditor yang kreatif dapat membantu organisasi dalam mencegah atau mengidentifikasi masalah dengan cepat, yang dapat menghemat sumber daya dan melindungi reputasi perusahaan. Kemampuan untuk berpikir kreatif juga sangat relevan dalam pengembangan proses audit yang lebih efisien. Auditor yang kreatif dapat mengidentifikasi metode audit yang lebih efisien, mengoptimalkan aliran kerja, dan menciptakan alat audit yang lebih efektif. Semua ini berkontribusi pada meningkatnya kualitas audit.

Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, auditor juga perlu dapat beradaptasi dengan cepat. Mereka harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi, teknologi, dan lingkungan bisnis. Kreativitas adalah kunci untuk menghadapi perubahan ini dengan sukses. Auditor yang kreatif lebih mungkin untuk menemukan solusi yang inovatif untuk tantangan yang muncul. Namun, penting untuk memahami bahwa kreativitas dalam konteks audit tidak hanya tentang menghasilkan ide-ide brilian, tetapi juga tentang kemampuan untuk menerapkan ide-ide ini dengan efektif. Kreativitas yang tidak diimplementasikan dengan baik tidak akan memberikan manfaat nyata bagi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk meneliti, menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *Creative Performance* auditor di Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Transformational Leadership*. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas. Pemimpin *Transformational Leadership* memotivasi bawahan untuk mencapai prestasi luar biasa dan mendorong mereka untuk berpikir kreatif. Mereka memberikan visi yang jelas, memberikan dukungan, dan mendorong inovasi Bass et al., (2006). Dalam konteks Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek, pemimpin yang memotivasi secara *Transformational Leadership* dapat sangat memengaruhi tingkat kreativitas auditor.

Person Environment Fit adalah faktor lain yang diteliti. Ini mengacu pada kesesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan kerja. Kesesuaian ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan individu dan kinerja kreatif Cable et al., (2002). Auditor yang merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung kreativitas mereka lebih mungkin untuk berkinerja kreatif. Oleh karena itu, penting untuk

memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek.

Creative Self Efficacy adalah faktor ketiga yang dipertimbangkan. Ini adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan kinerja inovatif Tierney et al., (2002). Auditor yang memiliki keyakinan positif terhadap kemampuan kreatif mereka lebih cenderung untuk berpikir kreatif dan berkinerja kreatif. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kreativitas auditor.

Salah satu hal yang perlu dipahami adalah bagaimana kreativitas berkontribusi pada kepuasan kerja auditor. *Job Satisfaction* adalah mediator yang diuji dalam penelitian ini. Keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan yang kreatif dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor Judge et al., (2001). Auditor yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap berkinerja kreatif.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada pembahasan 4 faktor yang diduga *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, *Creative Self Efficacy* melalui *Job Satisfaction* mempengaruhi *Creative Performance*. Unit analisis penelitian adalah Itjen Kemendikbudristek. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, menguji dan menemukan:

1. Pengaruh *Transformational Leadership (TL)* terhadap *Creative Performance (CP)*.
2. Pengaruh *Person Environment Fit (PEF)* terhadap *Creative Performance (CP)*.
3. Pengaruh *Creative Self Efficacy (CSE)* terhadap *Creative Performance (CP)*.
4. Pengaruh *Job Satisfaction (JS)* terhadap *Creative Performance (CP)*.
5. Pengaruh *Transformational Leadership (TL)* terhadap *Job Satisfaction (JS)*.
6. Pengaruh *Person Environment Fit (PEF)* terhadap *Job Satisfaction (JS)*.
7. Pengaruh *Creative Self Efficacy (CSE)* terhadap *Job Satisfaction (JS)*.
8. Pengaruh *Transformational Leadership (TL)* terhadap *Creative Performance (CP)* melalui *Job Satisfaction (JS)*.
9. Pengaruh *Person Environment Fit (PEF)* terhadap *Creative Performance (CP)* melalui *Job Satisfaction (JS)*.
10. Pengaruh *Creative Self Efficacy (CSE)* terhadap *Creative Performance (CP)* melalui *Job Satisfaction (JS)*.

Kajian Teori

Grand Theory Positive Organizational Behavior (POB) digunakan sebagai grand theory dalam penelitian ini. POB adalah studi tentang konstruksi dan aplikasi kekuatan psikologis positif untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi Hitt et al., (2017). Teori positif ini menjelaskan bagaimana psikologi positif diterapkan untuk membuat karyawan menjadi lebih efektif dan menuju pada peningkatan keseluruhan kinerja organisasi. Hal ini sangat relevan dengan variabel utama *Transformational Leadership* dan *creative self efficacy*. Kepemimpinan *Transformational Leadership*, dengan elemen utama idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu, mampu membangkitkan dan memperkuat psikologi positif karyawan. Selain itu, peningkatan *Creative Self Efficacy* individu juga sejalan dengan prinsip aplikasi psikologi positif dalam POB. Keduanya diharapkan dapat meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Creative Performance*. Dengan demikian, POB dipilih sebagai grand theory yang tepat untuk menjelaskan variabel kunci dan hubungan antar

variabel dalam penelitian.

Dari telaah literatur yang dilakukan, peneliti membangun sintesa atau definisi konsep yang menjadi dasar penelitian ini, sebagai berikut:

- *Creative Performance* (CP) yaitu perluasan konsep/ persepsi/ gagasan/ pikiran mengenai tata cara, produk atau service yang dapat menciptakan keunikan serta dapat bermanfaat bagi organisasi.
- *Transformational Leadership* (TL) yaitu perilaku pemimpin yang dapat merubah dan meningkatkan antusias, motivasi, kepercayaan diri, komitmen, loyalitas yang dapat menciptakan hubungan jangka panjang antarpemimpin dan karyawan yang disertai pengaplikasian dalam tindakan nyata mengenai visi, misi dan tujuan organisasi sehingga menimbulkan rasa ingin berjuang bersama dalam diri karyawan dan pemimpin.
- *Person Environment Fit* (PEF) yaitu sikap atau perilaku yang dimiliki karyawan menjadi objektif yang berasal dari konsistensi secara psikologis (Pembelajaran dan pengalaman), yang pemberian kompensasi, koneksi sosial, dan pengakuan yang berdampak pada persepsi individu mereka tentang perbedaan dan kesesuaian antara mereka dan lingkungan
- *Creative Self Efficacy* (CSE) yaitu yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan kreatif yang mereka miliki sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara kreatif.
- *Job Satisfaction* (JS) yaitu ungkapan perasaan, perbuatan positif atau keyakinan yang ditampilkan oleh seorang karyawan yang muncul dari rasa puas terhadap pekerjaan, hasil evaluasi kerja, harapan yang sesuai ekspektasi sehingga seorang karyawan merasa nyaman berada di zona ini dengan semua yang mereka miliki atau ketika harapan dari pekerjaan sesuai dengan kenyataan hasil.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibagikan melalui *google form* dengan pendekatan deduktif dimana penelitian yang berangkat dari teori menuju data.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian didasarkan pada teori dan temuan penelitian sebelumnya. Variabel *Creative Performance* menggunakan 8 item pernyataan dari Jing Zhou et al., (2001) yang terdiri dari kreatif, asli dan praktis, adaptif dan praktis bagi organisasi, dan fleksibilitas. Variabel *Transformational Leadership* menggunakan 8 item pernyataan dari skala Gao et al., (2020) yang terdiri dari pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individu. Variabel *Person Environment Fit* menggunakan 8 item pernyataan dari skala Lee et al., (2017) yang meliputi kesesuaian orang pada organisasi (PO fit), kesesuaian orang dalam tim (PT fit), dan kesesuaian orang pada pekerjaannya (PJ fit). Variabel *Creative Self Efficacy* menggunakan 8 item pernyataan dari skala Carmeli et al., (2007) yang terdiri dari menyelesaikan tugas/tantangan dengan kreatif, menyelesaikan tugas lainnya dengan kreatif, keyakinan positif. Variabel *Job Satisfaction* menggunakan 8 item pernyataan dari skala MacDonald et al., (1997) yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, pengaruh tempat kerja, reaksi afektif umum dan masalah pribadi.

Hasil Penelitian

Analisis Model Pengukuran

Untuk menentukan apakah indikator dan dimensi yang dipilih adalah indikator dan dimensi yang sah sebagai pengukur konstruk laten, analisis *factor* konfirmatori (CFA) digunakan untuk memeriksa model pengukuran. Dalam penelitian ini, model CFA 1nd Order digunakan untuk melakukan analisis faktor konfirmatori. Hasil analisis CFA dari lima variabel menunjukkan kecocokan model dan semua indikator memiliki faktor *loading* yang valid.

Tabel 1.1 *Fit Measure* pada Model Pengukuran

| <i>Absolut Fit Measure</i> | | | |
|--|----------------------------|-------|----------------------|
| <i>Goodness-of-Fit</i> | <i>Cut-off Value</i> | Hasil | Kecocokan |
| <i>Probability</i> | <i>Good Fit (>0,05)</i> | 0,000 | <i>Even good Fit</i> |
| CMIN/Df | <i>Good fit (≤ 2)</i> | 1,246 | <i>Good Fit</i> |
| <i>p-value (Sig.)</i> | > 0,05 | 0,000 | <i>Good Fit</i> |
| <i>Chi-Square/df</i> | ≤ 3 | 1,246 | <i>Good Fit</i> |
| GFI (<i>Goodness of Fit</i>) | ≥ 0,90 | 0,857 | <i>Marginal Fit</i> |
| RMSEA (<i>Root Mean square Error of Approximation</i>) | ≤ 0,08 | 0,031 | <i>Good Fit</i> |
| RMR (<i>Root Mean Square Residual</i>) | ≤ 0,05 | 0,042 | <i>Marginal Fit</i> |
| <i>Incremental Fit Measure</i> | | | |
| <i>Goodness-of-Fit</i> | <i>Cut-off Value</i> | Hasil | Kecocokan |
| AGFI (<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>) | ≥ 0,90 | 0,840 | <i>Marginal Fit</i> |
| CFI (<i>Comparative Fit Index</i>) | ≥ 0,90 | 0,962 | <i>Good Fit</i> |
| IFI (<i>Incremental Fit Index</i>) | ≥ 0,90 | 0,962 | <i>Good Fit</i> |
| RFI (<i>Relative Fit Index</i>) | ≥ 0,95 | 0,822 | <i>Marginal Fit</i> |
| TLI (<i>Tucker Lewis Index</i>) | ≥ 0,90 | 0,959 | <i>Good Fit</i> |
| <i>Parsimonious Fit Measure</i> | | | |
| <i>Goodness-of-Fit</i> | <i>Cut-off Value</i> | Hasil | Kecocokan |
| PNFI (<i>Parsimonious Normed Fit Index</i>) | 0,60-0,90 | 0,780 | <i>Good Fit</i> |
| PGFI (<i>Parsimonious Goodness of Fit Index</i>) | 0,50-1,00 | 0,763 | <i>Good Fit</i> |

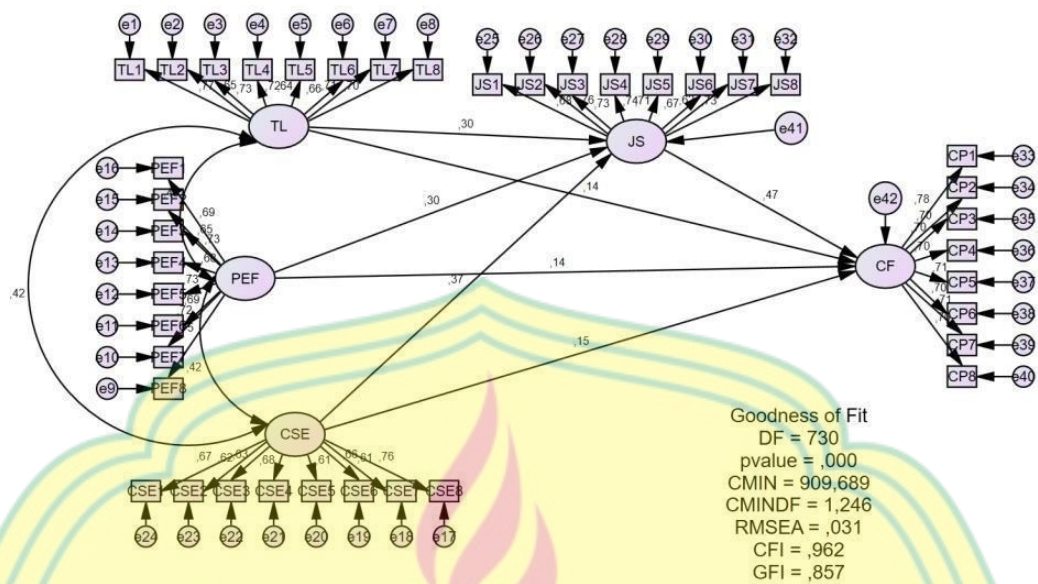
(a) Pada model dengan jumlah sampel $n > 250$ atau banyak indikator lebih dari 30 ($m > 30$) maka model masih fit walau nilai *probability* di bawah 0,05 atau *even good fit* (Hair *et al.*, 2022).

(b) *Parsimony fit indices* pada prinsip parsimony jika ada satu atau dua kriteria yang sesuai, model secara keseluruhan dapat dianggap baik atau diterima Arbuckle dan Worthe (1999),

Sumber: diolah peneliti 2023

Analisis Model Struktural

Gambar 1 menunjukkan hasil analisis model struktural juga dikenal sebagai *full model*, yang dilakukan untuk mengevaluasi kecocokan dan uji statistik model.



Gambar 1 Full Model SEM

Pada Gambar 1, *Output Regression Weight* pengaruh antar variabel secara keseluruhan signifikan, dengan nilai C.R. lebih besar dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05.

Tabel 1. 2 *Coefficient of Determination (R²)*

| Pengaruh Antar Variabel | R ² (Squared Multiple Correlations) |
|--|--|
| TL, PEF, CSE → JS | R _{JS} ² = 0,590 |
| TL, PEF, CSE, JS → CP | R _{CP} ² = 0,571 |
| $R^2 \text{ total} = 1 - \sqrt{[(1-R_Z^2) \times (1-R_Y^2)]}$ $= 1 - \sqrt{[(1-0,590) \times (1-0,571)]}$ $= 1 - 0,419 = \mathbf{0,581}$ | |

Tabel 1.2 menunjukkan nilai R_{JS}² adalah sebesar 0,590, artinya persentase pengaruh *Transformational Leadership, Person Environment Fit, Creative Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* pada ASN Itjen adalah sebesar 59 persen, sedangkan 41 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R_{CP}² adalah sebesar 0,571, artinya persentase pengaruh *Transformational Leadership, Person Environment Fit, Creative Self Efficacy dan Job Satisfaction* terhadap *Creative Performance* pada ASN Itjen adalah sebesar 57.1 persen, sedangkan 42,9 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai koefisien determinasi total (R² total) diketahui sebesar 0,581, ini menunjukkan bahwa model yang dikembangkan pada penelitian ini bisa menjelaskan sekitar 58,1 persen keragaman data. Dalam arti lain, model dalam penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang sangat baik atau sangat relevan digunakan untuk memprediksi *Creative Performance* pada ASN Itjen melalui

Transformational Leadership, Person Environment Fit, Creative Self Efficacy dan Job Satisfaction.

Uji Hipotesis

Nilai rasio kritis (C.R.) pada timbangan regresi digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dengan nilai t pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai rasio kritis (C.R.) ditemukan dalam program AMOS versi 24. Nilai rasio kritis (C.R.) harus setidaknya 1,967 atau nilai *probabilitas* (P) harus di bawah 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Untuk menguji pengaruh tidak langsung, nilai koefisien jalur menggunakan uji *sobel* digunakan. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh hipotesis pengaruh langsung memiliki nilai C.R. (t-value) yang lebih besar dari 1,96, nilai signifikansi (P) yang lebih kecil dari 0,05, dan dua pengaruh tidak langsung memiliki nilai Z_{hitung} yang lebih besar dari 0,96. Dendandemikian, hipotesis secara keseluruhan dianggap signifikan (Ho ditolak dan H1 diterima). Variabel keterlibatan kerja memainkan peran dalam memediasi pengaruh antara dalam pengaruh tidak langsung.

Analisis Direct Effect

Tabel 1. 3 Analisis *Direct Effect*

| <i>Testing for Specific Direct Effect (Bias-corrected percentile methods)</i> | | | | | | |
|---|---------------|----------|-------|-------|---------|-------------------------|
| Hip. | Direct Effect | Estimate | S.E. | C.R. | P-Value | Keputusan Hipotesis |
| H ₁ | TL → JS | 0,223 | 0,052 | 4,405 | 0,000** | H ₁ diterima |
| H ₂ | PEF → JS | 0,237 | 0,052 | 4,508 | 0,000** | H ₂ diterima |
| H ₃ | CSE → JS | 0,256 | 0,048 | 5,347 | 0,000** | H ₃ diterima |
| H ₄ | JS → CP | 0,515 | 0,107 | 4,829 | 0,000** | H ₄ diterima |
| H ₅ | TL → CP | 0,115 | 0,059 | 1,965 | 0,049** | H ₅ diterima |
| H ₆ | PEF → CP | 0,121 | 0,059 | 2,047 | 0,040** | H ₆ diterima |
| H ₇ | CSE → CP | 0,111 | 0,055 | 2,040 | 0,040* | H ₇ diterima |

Analisis Indirect Effect

Tabel 1. 4 Analisis *Indirect Effect*

| Hip | Indirect Effect | <i>Testing for Spesific Indirect Effect</i> | | | Keputusan | Sifat Mediasi |
|-----------------|-----------------|---|-----------|---------|---------------------------------------|---------------------|
| | | Estimate | T-hitung. | P-value | | |
| H ₈ | TL → JS → CP | 0,173 | 3,255 | 0,000* | signifikan (H ₈ diterima) | Partially mediation |
| H ₉ | PEF → JS → CP | 0,142 | 3,324 | 0,000* | signifikan (H ₉ diterima) | Partially mediation |
| H ₁₀ | CSE → JS → CP | 0,138 | 03,625 | 0,000* | signifikan (H ₁₀ diterima) | Partially mediation |

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Analisis Total Effect

Tabel 1. 5 Analisis Total Effect

| Total Effect ke | Analisis Total Effect | | | | |
|-----------------|-----------------------|---------------------------|-------|---------|------|
| | CP | Total Effect Std.Estimate | C.R. | P-value | Rank |
| TL | | 0,273 | 1,972 | 0,000** | 4 |
| PEF | | 0,283 | 6,842 | 0,000** | 3 |
| CSE | | 0,319 | 6,854 | 0,000** | 2 |
| JS | | 0,467 | 4,840 | 0,000* | 1 |

Sumber: Diolah 2023

Temuan

Pada hasil penelitian ini memiliki beberapa *novelty* yang tidak ada pada penelitian lain dan menjadi keunikan tersendiri pada penelitian ini. *Novelty* tersebut yaitu :

1. Hasil pengujian kesepuluh hipotesis penelitian yang semuanya signifikan, dimana 7 (tujuh) jalur pengaruh langsung pada variabel *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, *Creative Self Efficacy* dan 3 jalur pengaruh tidak langsung yang dimediasi *Job Satisfaction* pada penelitian ini diterima.
2. Hasil penelitian ini menemukan bukti empiris bahwa hasil hipotesis langsung pada variabel *Person Environment Fit* terhadap *Creative Performance* memiliki keterbaruan yang lebih baik jika dibandingkan dengan hasil penelitian Seong et al., (2019) dimana pada penelitian ini hanya menggunakan 15 indikator dalam pengukuran empat variabel dan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 40 indikator dengan mengukur lima variabel sehingga hasil pengukuran lebih valid dengan hasil pengukuran yang lebih baik yaitu pada penilaian CFI dengan nilai 0,96 yang memperlihatkan hasil penelitian *good fit* dibanding dengan penelitian Seong et al., (2019) yang memiliki CFI 0,89 atau dibawah penilaian *good fit* yang harusnya nilainya lebih besar dari > 0,90 sehingga menegaskan validitas divergen dari variabel penelitian saat ini lebih baik.
3. Hasil penelitian ini menjawab dari penelitian Stuart (2021) mengenai *Gap Less Studied* bahwa TL dan CP banyak diteliti di swasta namun jarang di sektor public dan penelitian Brown et al., (2020) jika PEF, JS dan CP masih kurang di sektor public. Dan keunikan hasil penelitian dapat menambah penelitian dan menjawab *Gap Less Studied* jika di sektor publik bisa dilakukan penelitian khususnya pada variabel TL, PEF, JS terhadap CP dimana pada hasil penelitian ini ditemukan model CP dapat dijelaskan oleh variabilitas TL, PEF dan CSE sebesar 57% dan JS dapat dijelaskan oleh variabilitas TL, PEF dan CSE sebesar 59%.

Simpulan

1. *Transformational Leadership* berpengaruh langsung positif terhadap *Creative Performance*. Hasil penelitian ini menggambarkan jika atasan yang ada di Itjen Kemendikbudristek sudah menggunakan gaya kepemimpinan *Transformational Leadership* dan berhasil mengembangkan kemampuannya sebagai ASN di Itjen

- Kemendikbudristek.
2. *Person Environment Fit* berpengaruh langsung positif terhadap *Creative Performance*. Hasil penelitian ini menggambarkan dimana para anggota tim Auditor di Itjen Kemendikbudristek sudah dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan.
 3. *Creative Self Efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap *Creative Performance*. Hasil penelitian ini menggambarkan dimana ASN Itjen sudah dapat menyelesaikan tugas lainnya dengan kreatif dan butuh ditingkatkan rasa keyakinan positif pada ASN dalam melakukan upaya kreatif didalam pikirannya yang pada akhirnya dapat direalisasikan.
 4. *Job Satisfaction* berpengaruh langsung positif terhadap *Creative Performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ASN Itjen merasa senang bekerja di organisasi ini sehingga dapat menciptakan *Creative Performance* dalam menjalankan tugasnya.
 5. *Transformational Leadership* berpengaruh langsung positif terhadap *Job Satisfaction*. Pemimpin *Transformational Leadership* juga sering mendorong karyawan untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Mereka memberikan dukungan dan pelatihan yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa mereka sedang tumbuh dan berkembang.
 6. *Person Environment Fit* berpengaruh langsung positif terhadap *Job Satisfaction*. Dimana ketika tugas dan tanggung jawab individu sesuai dengan kemampuan, minat, dan keahlian mereka, mereka cenderung merasa lebih kompeten dan puas dengan pekerjaan mereka.
 7. *Creative Self Efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap *Job Satisfaction*. Dimana Individu dengan tingkat *Creative Self Efficacy* yang tinggi cenderung merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan berkontribusi pada inovasi di tempat kerja.
 8. *Transformational Leadership* berpengaruh langsung positif terhadap *Creative Performance* melalui *Job Satisfaction*. dimana pemimpin *Transformational Leadership* cenderung memotivasi, menginspirasi, dan memberikan dorongan kepada ASN Itjen untuk berpikir kreatif, menghasilkan ide-ide baru, dan menjadikan pekerjaan lebih bermakna bagi anggota tim ASN Itjen, sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik.
 9. *Person Environment Fit* berpengaruh langsung positif terhadap *Creative Performance* melalui *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* yang muncul akibat *Person Environment Fit* dalam kesesuaian keterampilan dicerminkan dalam perilaku ASN Itjen yang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan meningkatkan rasa kompetensi, ketika ASN Itjen memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas-tugas dan tantangan yang ada di lingkungan kerja mereka.
 10. *Creative Self Efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap *Creative Performance* melalui *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* yang muncul akibat *Creative Self Efficacy* dimana adanya peningkatan diri dan percaya diri pada ASN Itjen yaitu individu yang memiliki *Creative Self Efficacy* yang tinggi cenderung merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan menyelesaikan tugas-tugas kreatif. Keyakinan ini dapat meningkatkan rasa diri dan percaya diri mereka dalam pekerjaan mereka dan akhirnya meningkatkan *Job Satisfaction* ASN Itjen.

IMPLIKASI

1. *Transformational Leadership*

ASN Itjen merasa pemimpin yang ada di Itjen sudah menggunakan gaya kepemimpinan *Transformational Leadership* yang baik, yang dapat memotivasi, mengarahkan kemampuan ASN Itjen untuk dapat lebih berkembang memiliki kemampuan yang kreatif jika mereka menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan lingkungan yang ada di Itjen Kemendikbudristek. Dalam hal ini, Pemimpin Itjen Kemendikbudristek harus memastikan bahwa semua ASN Itjen merasa memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya, karena hal ini berhubungan dengan perkembangan ide-ide kreatif yang diciptakan ASN itjen. Itjen harus melakukan *assessment* atau penilaian secara berkala terhadap kemampuan dan kinerja setiap ASN untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap ASN dan melakukan beberapa program yang dapat diinisiasi untuk meningkatkan kreativitas ASN seperti program *Improvement Audit* yang melatih keterampilan kreativitas, berpikir kritis, komunikasi dan kolaborasi antar auditor. Melakukan *Knowledge Sharing* Audit Internasional serta melakukan pelatihan inovasi proses audit serta melakukan program *asessement* kepada semua pegawai dengan mendatangkan pihak luar dari lembaga yang berkompeten. Di sisi lain, hasil penelitian ini memberikan gambaran dan pengetahuan terhadap kondisi ASN Itjen mengenai *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, dan *Creative Self Efficacy* melalui mediasi *Job Satisfaction* ASN Itjen Kemendikbudristek. Peran gaya kepemimpinan *transformasional* yang dirasakan penting bagi organisasi. Pemimpin harus mempertahankan perilaku menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan auditor bawahannya pada organisasi. Serta melakukan pengembangan *collaboration platform* dan komunitas digital praktisi audit dalam mengomunikasikan visi dan misi yang jelas kepada bawahannya, memberikan "*lead by example*" dalam hal integritas, etika kerja, semangat belajar, dan perilaku lain yang positif dengan menerapkan *open door policy* dan memberikan support, penghargaan dan umpan balik yang konstruktif kepada ASN Itjen. Dengan menerapkan perilaku-perilaku tersebut secara konsisten, diharapkan dapat tercipta kepemimpinan transformasional yang efektif dan berdampak positif terhadap kinerja auditor.

2. *Person environment fit*. Manajemen dapat melakukan tindakan konkret seperti pemanfaatan *artificial intelligence* dalam proses rekrutmen dan seleksi calon auditor baru. Teknologi *AI interview* dan *predictive hiring analytics* dalam menentukan kriteria seleksi yang selaras dengan uraian jabatan yang sesuai dengan kualifikasi, minat, kemampuan teknis, dan karakteristik personal.

3. *Creative Self Efficacy*

Hal ini dapat dilakukan dengan pemanfaatan *virtual reality* dan *simulation* untuk penyelenggaraan pelatihan audit secara interaktif dan realistis tanpa risiko, pengembangan *microlearning module* pelatihan berbasis AI yang dapat beradaptasi dengan kebutuhan spesifik setiap auditor untuk meningkatkan efektivitas self-development mereka, pembentukan online *collaboration workspace* untuk *sharing* pengalaman dan studi kasus audit di lapangan, sehingga auditor dapat saling menginspirasi ide-ide kreatif baru.

4. *Creative Perfomance*

Organisasi dapat membentuk *Innovative Audit Community* sebagai wadah bagi

para auditor untuk dapat berkreasi dan berkolaborasi mengimplementasikan ide-ide kreatif terkait pengawasan dan perbaikan kinerja organisasi dan pengembangan simulasi audit berbasis *virtual reality* untuk memberikan pengalaman tugas yang lebih menantang dan realistis bagi para auditor dalam mengaudit program/kegiatan kompleks dan rumit. Dengan fokus pada aspek-aspek di atas, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan auditor dapat tercipta.

5. Job Satisfaction

Auditor yang pada gilirannya akan memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja kreatif terbaik. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pemberian apresiasi dan penghargaan bagi auditor berprestasi melalui publikasi dan *viralisasi* e-sertifikat di media sosial resmi Itjen Kemendikbud. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut di atas, diharapkan dapat meningkatkan kinerja kreatif para auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam kami sampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh kepemimpinan yang mulia dan inspiratif bagi umat manusia.

Penelitian ini merupakan hasil perjalanan ilmiah yang panjang, yang tak terlepas dari berbagai dukungan, bantuan, dan inspirasi dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, kami ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua yang telah turut serta membantu dan mendukung kami dalam menyelesaikan disertasi ini. Disertasi ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh faktor-faktor penting dalam konteks organisasi, yaitu *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, *Creative Self Efficacy*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Creative Performance*. Penelitian ini merupakan langkah kontribusi dalam pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi pencapaian kinerja kreatif di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia.

Tak terelakkan, penelitian ini telah melibatkan berbagai pihak yang turut berperan dalam kesuksesan penyelesaian disertasi ini. Terima kasih kami sampaikan kepada pihak pimpinan dan staf Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia yang telah memberikan izin dan dukungan dalam mengumpulkan data penelitian.

Akhir kata, kami menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari sempurna. Namun, kami berharap bahwa temuan-temuan yang kami ungkapkan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi bermakna dalam pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan *Transformational Leadership*, kesesuaian individu dengan lingkungan kerja, keyakinan diri kreatif, dan kepuasan kerja dalam mendorong kreativitas dan kinerja kreatif di organisasi. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan inspirasi dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan praktek di masa depan. Akhirnya, kami serahkan hasil disertasi ini kepada Allah SWT, dan semoga bermanfaat bagi banyak pihak. Terima kasih.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

[Sari Budiarti]

NIM. 9917921016

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam perjalanan penelitian ini, kami ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, inspirasi, dan bantuan selama proses penulisan disertasi ini.

Terima kasih kepada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di lingkungan organisasi tersebut. Kami berterima kasih kepada seluruh staf dan pegawai Inspektorat Jenderal yang telah memberikan waktu dan kerjasama dalam pengumpulan data penelitian ini. Kepada para responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini khususnya ASN Itjen Kemendikbudristek, kami mengucapkan terima kasih yang mendalam. Tanpa kontribusi mereka, penelitian ini tidak akan menjadi kenyataan.

Terima kasih kepada Prof. Dr. Hamidah, SE.,M.Si sebagai Ketua Prodi Pascasarjana S3 IM serta dosen pembimbing kami, Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si selaku Promotor dan Unggul Purwohedi, M.Si., Ph.D., selaku CoPromotor, serta kepada penguji saya Dr. Agus Wibowo, S.Pd.I., S.Pd., M.Pd, dan Prof. Dr. Corry Yohana, MM yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dorongan selama proses penulisan disertasi ini. Ilmu dan pengalaman yang mereka bagi telah memberikan kontribusi besar dalam pengembangan penelitian ini.

Kami juga ingin menyampaikan terima kasih kepada rekan-rekan sejawat, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi sepanjang perjalanan ini. Kata-kata semangat dan doa yang diberikan oleh mereka telah menjadi sumber kekuatan kami.

Akhirnya, kami ingin menyampaikan penghargaan kepada semua yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, baik secara langsung maupun tidaklangsung. Semua dukungan dan bantuan ini sangat berarti dan kami sangat berterima kasih atas kesempatan untuk menjalani perjalanan penelitian ini.

Penelitian ini bukanlah hasil usaha individu semata, melainkan kerja sama dan dukungan dari banyak pihak. Kami berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bermakna dalam pemahaman tentang pentingnya faktor-faktor seperti *Transformational Leadership*, *Person Environment Fit*, *Creative Self Efficacy*, dan *Job Satisfaction* dalam mendorong kreativitas dan kinerja kreatif di organisasi.

Akhir kata, terima kasih kepada Allah SWT, yang telah memberikan kemampuan dan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik di masa yang akan datang.

[Sari Budiarti]

NIM. 9917921016

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------|
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH..... | vi |
| PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT | vii |
| SURAT PERNYATAAN..... | viii |
| RINGKASAN | x |
| KATA PENGANTAR | xx |
| UCAPAN TERIMAKASIH..... | xxi |
| DAFTAR ISI..... | xxii |
| DAFTAR GAMBAR | xxv |
| DAFTAR TABEL..... | xxvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxviii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Pembatasan Penelitian | 13 |
| 1.3. Pertanyaan Penelitian..... | 13 |
| 1.4. Tujuan Penelitian | 14 |
| 1.5. Signifikansi Penelitian | 15 |
| 1.6. State of The Art..... | 16 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 18 |
| 2.1 Latar Belakang Teori | 18 |
| 2.1.1. Creative Performance (CP) | 20 |
| 2.1.2. Job Satisfaction (JS) | 26 |
| 2.1.3. Transformational Leadership (TL)..... | 31 |
| 2.1.4. Person Environment Fit (PEF) | 36 |
| 2.1.5. Creative Self Efficacy (CSE) | 39 |
| 2.2 Penelitian yang relevan | 42 |
| 2.2.1. Literature gap konteks dan rekomendasi | 42 |
| 2.2.2. Literature gap less studied..... | 45 |
| 2.2.3. Literature gap hasil contradiction..... | 50 |
| 2.3. Perumusan Hipotesis dan Kerangka Konseptual | 65 |
| 2.3.1. Transformational Leadership (TL) dan Creative Performance (CP) | 66 |
| 2.3.2. Person Environment Fit (PEF) dan Creative Performance | 67 |
| 2.3.3. Creative Self Efficacy(CSE) dan Creative Performance (CP)..... | 68 |
| 2.3.4. Job Satisfaction (JS) dan Creative Performance (CP)..... | 69 |
| 2.3.5. Transformational Leadership (TL) dan Job Satisfaction (JS)..... | 70 |
| 2.3.6. Person Environment Fit (PEF) dan Job Satisfaction (JS)..... | 71 |
| 2.3.7. Creative Self Efficacy (CSE) dan Job Satisfaction (JS)..... | 72 |
| 2.3.8. Transformational Leadership, Creative Performance (CP) | |

| | |
|---|------------|
| mediasi Job Satisfaction (JS)..... | 72 |
| 2.3.9. Person Environment Fit (PEF), Creative Performance (CP) mediasi Job Satisfaction (JS)..... | 73 |
| 2.3.10. Creative Self Efficacy (CSE), Creative Performance (CP) melalui Job Satisfaction (JS)..... | 74 |
| 2.4. Hipotesis Penelitian | 75 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 77 |
| 3.1. Jenis Penelitian..... | 77 |
| 3.2. Waktu dan Tempat Penelitian..... | 77 |
| 3.3. Desain Penelitian | 78 |
| 3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel..... | 78 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data..... | 79 |
| 3.6. Pengukuran | 80 |
| 3.7. Penyusunan Instrumen..... | 81 |
| 3.7.1. Instrumen Creative Performance (CP)..... | 81 |
| 3.7.2. Instrumen Job Satisfaction (JS)..... | 83 |
| 3.7.3. Instrumen Transformational Leadership (TL) | 84 |
| 3.7.4. Instrumen Person Environment Fit (PEF)..... | 86 |
| 3.7.5. Instrumen Creative Self Efficacy (CSE)..... | 88 |
| 3.8. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data | 89 |
| 3.9. Uji Coba Instrumen Penelitian..... | 89 |
| 3.9.1. Uji Validitas | 89 |
| 3.9.2. Uji Realibilitas | 91 |
| 3.9.3. Hasil Uji Coba Instrumen | 92 |
| 3.10. Analisis Deskriptif..... | 97 |
| 3.11. Analisis Inferensial dengan Structural Equation Modeling (SEM)..... | 98 |
| 3.12. Hipotesis Statistik..... | 101 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 105 |
| 4. 1. Hasil Penelitian | 105 |
| 4.1.2 Deskripsi Responden..... | 105 |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian..... | 109 |
| 4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif..... | 124 |
| 4.1.5 Asumsi SEM | 125 |
| 4.1.6 Uji Model Pengukuran..... | 128 |
| 4.1.7 Pengujian Hipotesis | 142 |
| 4.1.8. Total Effect | 151 |
| 4.2. Pembahasan..... | 154 |
| 4.2.1 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Creative Performance..... | 154 |
| 4.2.2 Pengaruh Person Environment Fit terhadap Creative Performance..... | 158 |
| 4.2.3 Pengaruh Creative Self Efficacy terhadap Creative Performance..... | 161 |
| 4.2.4 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Job Satisfaction | 163 |
| 4.2.5 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Job Satisfaction | 164 |

| | |
|--|-----|
| 4.2.6 Pengaruh Person Environment Fit terhadap Job Satisfaction | 165 |
| 4.2.7 Pengaruh Creative Self Efficacy terhadap Job Satisfaction .. | 167 |
| 4.2.7. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Creative Performance .. | 168 |
| 4.2.8. Pengaruh Transformational Leadership terhadap Creative Performance..... | 170 |
| 4.2.9. Pengaruh Person Environment Fit terhadap Creative Performance..... | 172 |
| 4.2.10. Pengaruh Creative Self Efficacy terhadap Creative Performance | 174 |
| 4.3. Keterbatasan Penelitian..... | 177 |
| 4.4. Novelty..... | 178 |
| BAB V PENUTUP | 180 |
| 5.1. Kesimpulan | 180 |
| 5.2. Implikasi | 184 |
| 5. 3. Rekomendasi Penelitian..... | 186 |
| DAFTAR PUSTAKA | 189 |
| LAMPIRAN | 208 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 306 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1. 1 <i>Overlay Visualization SP</i> | 17 |
| Gambar 2. 1 Model Pendekatan Strategis Perilaku Organisasi Hitt et al (2017)... | 18 |
| Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian | 52 |
| Gambar 2. 3 Penelitian terdahulu pada pembangunan Hipotesis Penelitian..... | 78 |
| Gambar 3. 1 Struktur Analisis Variabel Penelitian Full Model menggunakan AMOS | 108 |
| Gambar 4. 1 Nilai Batas Mahalonobis Distance | 129 |
| Gambar 4. 2 Full Model SEM Penelitian..... | 142 |
| Gambar 4. 3 Standardized Regression Weight | 144 |
| Gambar 4. 4 Squared Multiple Correlations | 147 |
| Gambar 4. 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung | 146 |
| Gambar 4. 6 Efek Mediasi Transformational Leadership terhadap Creative Performance melalui Job Satisfaction..... | 152 |
| Gambar 4. 7 Efek Mediasi Person Environment Fit terhadap Creative Performance melalui Job Satisfaction..... | 153 |
| Gambar 4. 8 Efek Mediasi Creative Self Efficacy terhadap Creative Performance melalui Job tisfaction..... | 154 |
| Gambar 4. 9 Total effect terhadap Creative Performance..... | 156 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1. 1 Hasil pra survey ASN Itjen Kemendikbudristek untuk melakukan Creative Performance (CP) menurut Jing Zhou and Jennifer M. George (2001) | 3 |
| Tabel 1. 2 List pertanyaan untuk ASN Itjen apakah di Kemendikbudristek menggunakan gaya Transformational Leadership (Gao et al., 2020) | 4 |
| Tabel 1. 3 Perubahan SP dan IKP sebelum dan sesudah Revisi Renstra | 7 |
| Tabel 2. 1 Summary of Theories of Creativity | 21 |
| Tabel 2. 2 Studi yang relevan | 52 |
| Tabel 3. 1 Instrumen Creative Performance: Oldham dan Cummings (1996) | 83 |
| Tabel 3. 2 Pernyataan Instrumen Creative Performance | 83 |
| Tabel 3. 3 Skala Penilaian Creative Performance | 84 |
| Tabel 3. 4 Instrumen Job Satisfaction : Macdonald, S & MacIntyre, P (1997) | 84 |
| Tabel 3. 5 Pernyataan Instrumen Job Satisfaction | 85 |
| Tabel 3. 6 Skala Penilaian Job Satisfaction | 85 |
| Tabel 3. 7 Instrumen Transformational Leadership (Gao et al., 2020) | 86 |
| Tabel 3. 8 Pernyataan Instrumen Transformational Leadership | 86 |
| Tabel 3. 9 Skala Penilaian Transformational Leadership | 87 |
| Tabel 3. 10 Instrumen Person Environment Fit (Lee et al., 2017) | 88 |
| Tabel 3. 11 Pernyataan Instrumen Person Environment Fit (PEF) | 88 |
| Tabel 3. 12 Skala Penilaian Person Environment Fit (PEF) | 88 |
| Tabel 3. 13 Instrumen Creative Self Efficacy (Carmeli, A & Schaubroeck, J (2007)) | 89 |
| Tabel 3. 14 Pernyataan Instrumen Creative Self Efficacy | 90 |
| Tabel 3. 15 Skala Penilaian Creative Self Efficacy | 90 |
| Tabel 3. 16 Hasil Uji Validitas Kriteria | 94 |
| Tabel 3. 17 Nilai Signifikansi (P-Value) | 95 |
| Tabel 3. 18 Hasil Uji Validitas Unidimensionalitas | 98 |
| Tabel 3. 19 Hasil Uji Reliabilitas | 99 |
| Tabel 3. 20 Criteria Goodnes Fit | 101 |
| Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden | 108 |
| Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan Responden | 108 |
| Tabel 4. 3 Unit Kerja Responden | 109 |
| Tabel 4. 4 Pangkat Responden | 110 |
| Tabel 4. 5 Usia/Umur (Tahun) Responden | 110 |
| Tabel 4. 6 Golongan Responden | 111 |
| Tabel 4. 7 Lama Bekerja Responden | 111 |
| Tabel 4. 8 Rentang Kategori Skor | 113 |
| Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Creative Performance | 114 |
| Tabel 4. 10 Rerata Skor Indikator Variabel Creative Performance | 114 |
| Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Transformational Leadership | 115 |
| Tabel 4. 12 Rerata Skor Indikator Variabel Transformational Leadership | 116 |
| Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Person Environment Fit | 117 |
| Tabel 4. 14 Rerata Skor Indikator Variabel Person Environment Fit | 117 |
| Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi Creative Self Efficacy | 118 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4. 16 Rerata Skor Indikator Variabel Creative Self Efficacy..... | 119 |
| Tabel 4. 17 Distribusi Frekuensi Job Satisfaction | 120 |
| Tabel 4. 18 Rerata Skor Indikator Variabel Job Satisfaction..... | 120 |
| Tabel 4. 19 Deskriptif Variabel dan Jumlah Skor Indikator dan Rata-rata..... | 121 |
| Tabel 4. 20 Descriptive Statistics..... | 127 |
| Tabel 4. 21 Descriptive Statistics Histogram..... | 127 |
| Tabel 4. 22 Assessment of Normality | 130 |
| Tabel 4. 23 Observations Farthest from The Centroid..... | 130 |
| Tabel 4. 24 Loading factor Variabel Latern..... | 133 |
| Tabel 4. 25 Korelasi antar Variabel Latern dan Akar Kuadrat AVE..... | 135 |
| Tabel 4. 26 Reliabilitas Konstruk..... | 135 |
| Tabel 4. 27 Loading factor Transformational Leadership (X1)..... | 137 |
| Tabel 4. 28 Loading factor Person Environment Fit (X2)..... | 138 |
| Tabel 4. 29 Loading factor Creative Self Efficacy (X3)..... | 139 |
| Tabel 4. 30 Loading factor Job Satisfaction (Z) | 140 |
| Tabel 4. 31 Standardized Loading factor Creative Performance (Y)..... | 141 |
| Tabel 4. 32 Regression Weight | 142 |
| Tabel 4. 33 Uji Kecocokan Full Model SEM | 143 |
| Tabel 4. 34 Hasil Koefisien Determinasi | 145 |
| Tabel 4. 35 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh langsung antar Variabel..... | 146 |
| Tabel 4. 36 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak langsung antar Variabel | 150 |
| Tabel 4. 37 Total effect Pengaruh Variabel terhadap Creative Performance | 155 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Instrumen Penelitian | 215 |
| Lampiran 2 Hasil Uji coba Instrumen | 223 |
| Lampiran 3 Data mentah Variabel | 243 |
| Lampiran 4 Statistik Deskriptif | 276 |
| Lampiran 5 Construct Validitas | 279 |
| Lampiran 6 Assumption Struktural Equation Modeling | 286 |
| Lampiran 7 Uji Hipotesis | 297 |

