

**INDIVIDUALISME, KEMAUAN MENGAMBIL RESIKO, KREATIFITAS DAN KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN MERAUKE**

Leonora Puspa¹⁾, Simon Siamsa²⁾

¹⁾Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Musamus
puspa_feb@unmus.ac.id

²⁾Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Musamus
simonsiamsa@unmus.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis apakah individualisme dan kemauan tinggi mengambil resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari setiap tenaga kerja dan apakah kreatifitas memediasi antara individualisme dan kemauan tinggi mengambil resiko terhadap kinerja pada seluruh tenaga kerja. Tempat penelitian ini berlokasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke Provinsi Papua. Populasi dan sampel dari penelitian ini yaitu keseluruhan tenaga kerja yang berjumlah 99 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner (angket) yaitu menggunakan daftar pertanyaan langsung dari responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis SEM melalui pengoperasian program AMOS. Hasil penelitian menjelaskan yaitu 1) Individualisme berpengaruh terhadap kinerja, 2) Kemauan tinggi mengambil resiko berpengaruh pada kinerja, 3) Kreatifitas berpengaruh pada kinerja, 4) Individualisme berpengaruh pada kinerja melalui kreatifitas sebagai mediasi, 5) Kemauan tinggi mengambil resiko berpengaruh pada kinerja tenaga kerja melalui kreatifitas sebagai mediasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab Merauke Provinsi Papua.

Kata kunci: Individualisme; Kemauan Mengambil Resiko; Kreatifitas; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze whether individualism and high willingness to take risks significantly influence the performance of each workforce and whether creativity mediates between individualism and high willingness to take risks on the performance of all workers. The place of this research is located in the Regional Water Supply Company (PDAM) of Merauke Regency, Papua Province. The population and sample of this research are the total workforce of 99 people. The method of data collection uses the questionnaire method (questionnaire) which uses a list of questions directly from the respondent. Data analysis techniques in this study used SEM analysis through the operation of the AMOS program. The results of the study explained that 1) Individualism influences performance, 2) Willingness to take risks influences performance, 3) Creativity influences performance, 4) Individualism influences performance through creativity as mediation, 5) Willingness to take risks influences workforce performance through creativity as mediation in the Regional Water Company (PDAM) of the Merauke Regency, Papua Province.

Keywords: Individualism; Willingness to Risk; creativity; employee performance

PENDAHULUAN

Kunci penting untuk mencapai berhasil atau tidaknya suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Berhasil tidaknya tujuan dari perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkompeten di bidangnya. Oleh sebab itu pengetahuan, keterampilan dan keahlian dari setiap individu sangat menentukan kemajuan setiap perusahaan. Dalam tata kelola sumber daya manusia yang baik diyakini mampu menghasilkan tenaga kerja yang handal dan mempuni yaitu pencapaian kinerja dari setiap tenaga kerjanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, tingginya tingkat individualisme karyawan cenderung mematuhi kebenaran. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa dalam tahap pembuatan ide, sikap individualism lebih baik daripada kolektivisme dikarenakan terbuka terhadap percaya diri, otonom, terbuka terhadap pengalaman baru serta impulsive terhadap karakteristik orang kreatif. (Feist, 1998). Amabile (1988) kreatifitas ide, produk/prosedur baru dan berpotensi dalam meningkatkan hasil kerja atau kinerja suatu organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut peneliti mencoba menghubungkan individualisme dan kinerja serta kreativitas sebagai variabel intervening. Ide dihasilkan melalui pengumpulan informasi dari berbagai sumber dengan implikasi praktis yang nantinya berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerjanya (Oldham dan Cummings, 1996).

Dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan sudah pasti akan dipertemukan dengan keadaan dan situasi yang tidak pasti, baik yang terjadi di dalam lingkungan kerja itu sendiri maupun di lapangan, yang mana hal tersebut merupakan bagian dari resiko. Kemauan untuk mengambil resiko merupakan tindakan lebih lanjut bagi seorang tenaga kerja pada saat mereka merasa terancam karena keadaan yang belum pasti dan ambigu sehing mereka mengambil tindakan untuk menghindar dari keadaan tersebut (Froese and Xiao, 2012). Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja yang mempunyai keinginan yang tinggi dalam pengambilan resiko tentunya mempunyai keberanian dalam mengambil setiap peluang menjadi kreatif dengan melengkapi kebutuhan setiap tenaga kerja dalam menghadapi persaingan. Berbeda halnya pada tenaga kerja yang tingkat keingannya untuk mengambil resiko rendah mengartikan keikutsertaan terhadap kreatifitas memiliki resiko yang besar (Hofstede, 2001). Pendapat berbeda dikemukakan oleh Ford (1996) yaitu tenaga kerja akan meninggalkan tindakan kreatif jika dirasa tidak membawa keuntungan dan mereka lebih menyukai pada rutinitas pekerjaan mereka dimana dalam melaksanakan

pekerjaannya tidak memerlukan resiko yang tinggi. Dari hasil penelitian tersebut peneliti mengkaji hubungan antara kemauan tinggi mengambil resiko terhadap kinerja dengan kreatifitas sebagai variabel intervening.

Pencapaian dari tujuan perusahaan meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja merupakan faktor penting dalam organisasi. Kinerja dari tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian atau output baik kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu dari menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada mereka. Perubahan-perubahan tatanan lingkungan internal PDAM yang sangat cepat dan sulit diprediksi berdampak pula pada timbulnya berbagai tantangan baru yang harus di respon dengan segera, jika ingin berkembang dan unggul dalam memenuhi kebutuhan dan permintaan masyarakat termasuk menghadapi persaingan global yang demikian pesat.

KAJIAN LITERATUR

Hofstede (2001) menjelaskan individualisme sebagai hubungan antara individu sebagai anggota kelompok dengan kelompoknya. Tingkat individualisme yang tinggi dalam budaya masyarakat akan memberikan kebebasan otonomi dan personal terhadap kepentingan individu. Bates et al. (1995) mengemukakan bahwa dalam budaya individualisme, individu akan percaya pada sistem formal yang eksplisit memberikan definisi, kendali serta evaluasi kontribusi individu. Gudykunst dan Lee (2002) bahwa ada kecenderungan dalam sikap individualisme dalam memposisikan identitas individu di atas identitas kelompok diaman tujuan-hak individu berada di atas tujuan-hak kelompok, di sisi lain, kebutuhan individu berada di atas kebutuhan kelompok. Tingkat individualisme yang tinggi oleh individu, yakin terhadap kemampuan sendiri dalam mencapai tujuan dibandingkan dengan kemampuan kolektif. Dimensi individualisme oleh Parson dan Shils (1951) meliputi: 1) Kepribadian, merupakan karakteristik seseorang yang dilihat berdasarkan bagaimana kepribadiaannya berkaitan dengan dirinya sendiri; 2) Sosial, merupakan aspek hubungan atau sikapnya kepada rekan kerjanya; 3) Budaya, merupakan bagaimana seorang individu dalam menghadapi nilai-nilai yang berlaku dalam sebuah organisasi.

Risiko menurut Idroes (2011) merupakan ancaman atas tindakan yang memberikan efek yang bertentangan dengan tujuan yang hendak dicapai. Ini adalah ketidakpastian yang dapat memberikan kerugian. Risiko adalah tantangan, stimulasi, keberanian serta adanya

sikap terbuka dalam hal melakukan perubahan-perubahan (West & Richter, 2008). Gagasan terbaru serta perilaku dianggap memiliki risiko tinggi karena memberikan ketidaknyamanan dan ancaman dalam status quo dan kekuasaan (Albrecht & Hall, 1991). Selanjutnya kemampuan untuk mengambil resiko (*willing to take a risk*) dapat diukur menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Dewett (2006): 1) Otonomi, niat dari dalam individu dalam menerima keterbukaan pengalaman; 2) Dorongan, merupakan dukungan dari berbagai pihak untuk mendukung kemampuan diri untuk menafsirkan stimulus agar mampu menghasilkan banyak ide yang berkaitan dengan aktivitas.

Pandangan Gibson, (1998), atas kinerja adalah hasil yang diperoleh atas perilaku anggota organisasi. Kinerja perusahaan menjadi tolak ukur dalam meningkatkan prestasi dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Dengan demikian kinerja organisasi adalah hasil dari pencapaian tenaga kerjanya dari suatu organisasi. Sulistiyani (2003) kinerja terbaik adalah hasil kelola tenaga kerja berupa kinerja dari tenaga kerja itu sendiri maupun yang bukan berasal dari tenaga kerja. Kinerja yang bukan berasal dari tenaga kerja seperti kinerja produksi, pemasaran, keuangan, dan peralatan. Pencapaian hasil dari tenaga kerja meliputi kinerja perorangan maupun kinerja tim atau bersama (Wirawan, 2009). Afandi (2016), kinerja merupakan point penting yang diperoleh seseorang dalam fungsinya menjalankan pekerjaannya pada jangka waktu tertentu. Kinerja individu menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, dengan demikian, karyawan berperan penting menuju keberhasilan organisasi. Kemampuan pimpinan dalam tata kelola menjalankan tugas dan pekerjaan setiap tenaga kerjanya sehingga mencapai kinerja secara langsung dipengaruhi kinerja perorangan, tim atau kelompok dan organisasi secara menyeluruh.

Gallagher (2003) "*Creativity is a mental process by which an individual creates new ideas or products, or recombines existing ideas and product, in fashion that is novel to him or her*". Kreatifitas yaitu kemampuan untuk memunculkan dan menciptakan kreasi dan kreatifan dari menghasilkan karya yang ditandai dalam keaslian berekspresi dan berimajinatif. Ide kreatif berawal dalam adaptasi kecil menuju terobosan radikal (Mumford & Gustafson, 1988). Kreatifitas dalam sudut pandang Ford (1996) adalah alternatif pada pekerjaan rutin yang akan menstimulasi setiap tenaga kerja berpartisipasi atas tindakan agar kreatifitas tercipta dan menghasilkan. Drazin *et al.* (1999) menyarankan suatu model multilevel dalam berorganisasi yang kreatif dalam mengembangkan lingkungan atau cakupan penelitian yang berfokus pada kreatifitas dalam memproses hasilnya. Perbedaan pendapat berguna

dalam melihat interaksi pribadi dan faktor sosial yang berpengaruh dalam tingkatan kreatifitas individu pada kesehariannya dan pekerjaan yang tidak kreatif.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian yaitu jumlah seluruh tenaga kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Merauke yakni 1 orang direktur, 3 orang kepala bagian, 6 orang kasug, 7 orang staf, 82 orang tenaga teknis. Total terdapat 99 orang. Sampel dilakukan dengan menggunakan rumus (Isaac & Michael, dalam Sugiyono, 2002). Uji validitas dan reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas tidaknya data yang didapat. Dilakukan juga uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi TSLs besarnya pengaruh Individualisme (X_1), Kemauan tinggi dalam mengambil resiko (X_2), terhadap kinerja (Y) dengan variabel inverting adalah kreatifitas (Z) terakhir dilakukan uji t, uji F, dan uji sobel untuk melihat efek mediasi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Analisis

Variabel Penelitian	Koefisien	T	Sig	Simpulan
Individualisme	0.691	3.368	0,001	Sig
Kemauan mengambil resiko	0.404	4.831	0,000	Sig
Kreatifitas	0.300	5.057	0,000	Sig
F	84.016			
Sig	0,000 ^b			
R ²	0,726			

Keterangan :

α = 5% atau 0.05

Sig = Signifikan

NS = Non signifikan

Uji T

Dasar dari Uji statistik menjelaskan besarnya pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam mengartikan variasi variabel dependen. Secara lengkap dapat disimpulkan bahwa:

- Merujuk pada tabel 1 yaitu secara statistik individualisme berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja dengan nilai probabiliti 0.001. sementara hasil analisis

regresi memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,66105 ($3,368 > 1,66105$) sehingga hipotesis 1 tersebut diterima.

- b. Selanjutnya, hasil analisis statistik pada tabel 1 menunjukkan bahwa kemauan mengambil resiko berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja. Secara statistik nilai probabiliti dari hasil pengujian ialah 0,000 atau lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,005. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai t hitung pada variabel individualisme 3.368 dengan nilai signifikan 0,001, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,66105 ($3,368 > 1,66105$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka ditarik kesimpulan yaitu hipotesis tersebut diterima.
- c. Yang terakhir ialah kreatifitas, di mana pada tabel 1 menyatakan bahwa kreatifitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Secara statistik nilai signifikan ditunjukkan dengan tingkat probabiliti 0.000 atau lebih kecil dari 0,005. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai t hitung untuk variabel kemauan tinggi mengambil resiko 4,831 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,66105 ($2,657 > 1,66105$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka ditarik kesimpulan yaitu hipotesis tersebut diterima.

Uji F

Dari hasil analisis regresi terlihat bahwa nilai F hitung 84,016 dengan nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan yaitu secara bersamaan (simultan) variabel independen berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R²)

Merujuk pada hasil analisis regresi terlihat bahwa nilai R *square* variabel independen terhadap kinerja sebesar 0,726 yang berarti setiap nilai variabel independen memiliki pengaruh sebesar 72,6% terhadap variabel dependen dan sisanya yaitu sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain dari luar model penelitian.

Pengaruh individualisme terhadap kinerja dengan kreativitas sebagai mediasi.

Hipotesis 4 menyatakan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang dimediasi variabel intervening yang terlihat berdasarkan uji sobel, didapatkan hasil nilai signifikansi *two-tailed probability* $0.00496217 < 0,05$, maka hipotesis tersebut diterima. Hipotesis 4 (H₄) didukung karena nilai p pada *two-tailed probability* lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh kemauan tinggi mengambil resiko terhadap kinerja melalui kreativitas sebagai mediasi.

Merujuk pada hasil uji sobel terlihat nilai two tailed probability $0,00496217 < 0,05$ yang berarti variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel intervening sehingga hipotesis 5 (H_5) yang diajukan diterima.

Pengaruh individualisme terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi membuktikan adanya pengaruh positif antara individualisme terhadap kinerja pegawai (H_1). Hasil penelitian ini sependapat dengan peneliti lainnya yaitu setiap tenaga kerja yang memiliki individualisme yang tinggi mempunyai karakteristik lainnya yang dimotivasi dalam preferensi diri termasuk kebutuhan akan hak, menentukan prioritas dan tujuan individu, dan berfokus pada analisa hubungan pribadi dan sesama (Triandis, 1994). Mayoritas jawaban responden dari penelitian ini menyebutkan bahwa setiap individu harus bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang menjadi bagiannya dalam menghasilkan kinerja oleh Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Merauke secara keseluruhan. Hal tersebut mengungkapkan bahwa tanggung jawab setiap individu akan berdampak secara langsung terhadap perusahaan. Meskipun dalam Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Merauke terbagi dari beberapa bagian, namun jika ada beberapa orang yang hanya mementingkan kepentingan individunya masing-masing maka akan mempengaruhi hasil kerja perusahaan tersebut secara umum. Menurut Vaughann dan Hogg (2008) menjelaskan bahwa dimensi individualisme yaitu pilihan setiap tenaga kerja yang menentukan pilihan mana yang hendak dipilih yaitu individu atau bersama. Individualisme bertumpu pada sebuah organisasi yaitu Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Merauke dimana hubungan satu dengan lainnya tidak mengikat atau bebas.

Pengaruh kemauan tinggi untuk mengambil resiko terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut diketahui adanya pengaruh positif signifikan antara kemauan tinggi mengambil resiko terhadap kinerja tenaga kerja (H_2). Dalam Morris dan Kuratko (2002) menyatakan adanya keberanian dalam mengambil resiko berkaitan dengan kejelian dalam melihat peluang terhadap suatu pekerjaan yang memungkinkan menemui adanya kerugian atau ketidaksesuaian dari program kerja dalam mencapai kinerja yang signifikan. Dalam melihat setiap kesempatan, sikap inovatif harus diikutsertakan agar kesempatan yang diperoleh mendapat keuntungan dan memperkecil

resiko yang kemungkinan timbul. Mayoritas jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa setiap tenaga kerja akan meningkatkan usahanya dalam mencapai kinerja melalui pertimbangan yang matang dalam menjalankan suatu pekerjaan dan sudah siap mengatasi resiko yang akan ditemuinya kelak, artinya mayoritas tenaga kerja pada Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Merauke berani dalam mengambil resiko meskipun kemungkinan akan menemui hal terburuk dari resiko yang diambilnya tersebut yang tidak dapat diprediksi lebih awal atau sejak dini. Sikap mau dan siap dalam mengambil resiko menegaskan keinginan perusahaan dalam memberikan dukungan terhadap proyek-proyek inovatif yang mengandung resiko meskipun hasil dari dukungan tersebut belum mendapat kepastian. *Risk Taking Propensity* mempunyai kecenderungan terhadap setiap tenaga kerja dalam mengambil resiko. Setiap Tenaga kerja yang memiliki keinginan tinggi dalam mengambil resiko menjadikan kegagalan sebagai motivasi agar terus berusaha kembali, tidak cepat putus asa, suka mencoba hal-hal baru, dan mempergunakan cara-cara terbarunya dari pelaksanaan pekerjaannya sehingga kinerja individu tersebut menjadi unggul dalam segala bidang.

Pengaruh Kreativitas terhadap kinerja

Dari hasil analisis regresi berganda diketahui hipotesis tiga (H_3) diterima, yang berarti bahwa kreatifitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Berdasarkan mayoritas jawaban responden menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berusaha selesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan maksud supaya tujuan dari tugas dan pekerjaan tersebut tercapai. Hal tersebut berdasarkan pada dimensi ketersediaan waktu seorang tenaga kerja dalam hal ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bagian atau tanggungjawabnya, agar menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik. Kinerja yaitu pencapaian prestasi kerja, yaitu perbandingan diantara keduanya, yaitu telah menyelesaikan suatu pekerjaanhasil berdasarkan ketentuan dari suatu pekerjaan (Dessler, 1992). Setiap perusahaan akan berupaya dalam peningkatan kinerja setiap tenaga kerjanya demi pencapaian tujuan perusahaan. Bekerjasama dalam tim dan kreatifitas setiap tenaga kerja merupakan usaha dan cara yang dilakukan dalam peningkatan. Faktor lainnya dalam mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan personal atau setiap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan tersebut dan usaha keras yang ditempuh oleh perusahaan adalah sebagai wujud nyata perusahaan dalam memberikan dukungan, Mathis dan Robert L (2006).

Pengaruh individualisme terhadap kinerja melalui kreativitas sebagai mediasi

Berdasarkan hasil uji sobel, diketahui hipotesis empat (H_4) diterima, yang berarti bahwa kreatifitas memediasi antara individualisme terhadap kinerja. Mayoritas jawaban responden dalam penelitian ini yaitu mengungkapkan bahwa tenaga kerja mempunyai metode baru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, artinya pada salah satu dimensi kreativitas yaitu *proses* di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke sesuai dan sudah berjalan. Tenaga kerja pada perusahaan ini sudah melakukan berbagai proses dalam upaya menghasilkan kinerja terbaiknya pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke. Hasil penelitian yang juga sejalan dengan penelitian Porter (1998) yaitu setiap tenaga kerja dengan individualisme tinggi lebih pada sikap otonom, lebih mempercayai kemampuannya sendiri, tidak mampu mengontrol, dalam memoderasi emosi kurang bisa mengendalikannya, sehingga dapat berpengaruh pada perilaku dan hasil kerja (kinerja). Perilaku setiap tenaga kerja erat hubungannya dengan kreatifitas. Tenaga kerja yang mempunyai kreatifitas pada perusahaan diyakini akan mengalami peningkatan reputasi dan profit bagi perusahaan dimasa mendatang (Handoko 2001). Rogers (1982) mengemukakan sumber dari kreatifitas berawal dari setiap tenaga kerja yang ditunjukkan melalui aktualisasi diri, menggali dan mengembangkan potensi, dukungan untuk berkembang dan maju, memberi kesempatan dalam ekspresikan diri dan mengefektifkan kemampuan setiap tenaga kerja.

Pengaruh kemauan tinggi untuk mengambil resiko terhadap kinerja melalui kreatifitas sebagai mediasi

Sesuai dengan hasil uji sobel, didapati variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui kreatifitas sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa hipotesis lima (H_5) diterima, bahwa kreatifitas memediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian yang sama diteliti oleh Looy (2003) yaitu organisasi dapat tumbuh dan berkembang jika ada keinginan tinggi dari perusahaan untuk mendapatkan kesempatan meskipun akan menemui risiko dan hasilnya kemungkinan belum pasti. Kreatifitas menjadi sumber terpenting dari terciptanya persaingan bagi setiap perusahaan yang berfokus terhadap *growth* (pertumbuhan) dan *change* (perubahan) (Hadiyati, 2011).

KESIMPULAN

1. Individualisme berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke.
2. Kemauan tinggi untuk mengambil resiko berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke.
3. Kreatifitas berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke.
4. Individualisme berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kerja melalui Kreatifitas sebagai mediasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke.
5. Kemauan tinggi mengambil resiko berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kerja melalui Kreativitas sebagai mediasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Merauke.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amabile, T.M. (1988). "A Model of Creativity and Innovation in Organizations", *Organizational Behavior*, Vol. 10. pp. 123-167
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dessler, Gary, 1992, *Manajemen SDM*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prenhallindo
- Feist, J, and Gregory J, Feist. 1998. *Theories Of Personality* (Sixth Edition). Singapore: The McGraw Hill Companies.
- Gibson, Vancevich, Donell, 1998. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Gudykunst, W. B. (2002). *Intercultural Communication Theories*. California: Sage Publication.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hofstede, G. 2001. *Culture's consequences: Comparing values, behaviours, institutions, and organizations across the nations* (2nded.). London, United Kingdom: Sage Publications.
- Idroes, Ferry N, 2011. *Manajemen Risiko Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Morris, M. H, D. F. Kuratko, and J. G. Covin (2008) *Corporate Entrepreneurship and Innovation* (Thomson/South-Western Publishers).
- Mumford, M. D., Gustafson, S. B. 1988. *Creativity Syndrome: Integration, Application, and Innovation*. *Psychological Bulletin*. 103: 27-43.

- Oldham, G. R. and A. Cummings. 1996. Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*. 39 (3): 607-634.
- Porter, Michael E. 1998. From Competitive Advantage To Corporate Strategy *Harvard Business Review*. May-June. Pp 117-151
- Roger, S., Adelberg, E., 1982, *Dunia Mikroba*, Jilid I, Bhratara Karya Aksara, Jakarta.
- Triandis, H. C. 1994. *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
1. Weber, Max. 1958. *The Religion of India*, Glencoe, Free Press.
 2. West, M. A., & Richter, W. A. (2008). *Climates and cultures for innovation and*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
 3. Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.