

No	Peneliti	Subjek Penelitian, Periode Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Karyawan Variabel Mediasi: Motivasi Otonom	sederhana, analisis moderasi termediasi, dan estimasi koefisien seluruh variabel penelitian.	keterlibatan tugas yang tinggi, dapat meningkatkan kreativitas karyawan tanpa mengurangi kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

2.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah cara peneliti menjelaskan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui makna variabel, kandungan indikator dari ahli, dan pengukuran yang akan digunakan melalui sejumlah jurnal induk agar memudahkan peneliti selanjutnya apabila ingin melanjutkan penelitian sejenis.

Adapun indikator variabel penelitian akan diuraikan secara detail dalam Tabel 2.2 beserta definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 4 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Konsep - Pengertian	Skala	Indikator Pengukuran
Penguasaan Pribadi <i>Role of authentic leadership and personal mastery in predicting employee creative behavior: a self-determination perspective</i> (Fatch et al., 2021)	- Personal Mastery (PM) adalah sifat kepribadian yang mencerminkan keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk menguasai keterampilan dan pengetahuan baru, mengatasi tantangan, dan mencapai tujuan mereka.	<i>Likert</i>	PM diukur dengan survei yang menanyakan karyawan tentang seberapa besar mereka setuju dengan pernyataan berikut: 1. Berorientasi pada tujuan 2. Keyakinan yang kuat atau percaya diri 3. Keterampilan dan pengetahuan 4. Tidak mudah menyerah
Motivasi Otonom The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries (Gagné, et al. 2015)	Motivasi Otonom (MO) mengacu pada keinginan intrinsik individu untuk melakukan suatu aktivitas karena mereka menikmati dan menghargai aktivitas tersebut. Individu dengan MO tinggi termotivasi oleh minat dan rasa ingin tahu mereka sendiri, dan mereka merasa	<i>Likert</i>	1. Berkontribusi 2. Berinovasi 3. Fokus Pada Efisiensi 4. Fokus pada Perkembangan 5. Berinisiatif.

	bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri.		
Kreativitas Karyawan\ <i>Role of authentic leadership and personal mastery in predicting employee creative behavior: a self-determination perspective</i> (Adnan, Noriza and Fakhar 2021)	Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal yang bermanfaat bagi organisasi. kreativitas karyawan diukur melalui dua dimensi: Kreativitas Potensial: Kapasitas individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal. Kreativitas Kinerja: Kemampuan individu untuk menerapkan ide-ide kreatif dalam praktik	<i>Likert</i>	Indikator Variabel: Kreativitas Potensial: 1. Frekuensi ide 2. Keaslian ide-ide baru. 3. Kegunaan ide-ide baru bagi organisasi. Kreativitas Kinerja: 4. Jumlah ide-ide kreatif yang diterapkan dalam praktik. 5. Dampak ide-ide kreatif pada organisasi. 6. Kepuasan karyawan dengan proses kreatif mereka.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, merupakan salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya (mulai pengumpulan data hingga analisis data). Sugiyono, (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuantitatif atau statistik. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner yang peneliti bagikan melalui *google quistionaire*. Menurut Sugiyono, (2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan (Sugiyono, 2019).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT Inti Karya Utama di kota Semarang yang berjumlah 110 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*, pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan teknik *simple random sampling* mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan srata anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: besaran sampel

N: besaran populasi

e: nilai kritis (ditetapkan 5% = 0,05)

Jika populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan, maka jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,05)^2} \quad n = \frac{110}{1,275}$$

$n = 86,27$ dibulatkan menjadi 86.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86 karyawan.

3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling-partial least squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Menurut Ghozali & Latan, (2020) analisis SEM-PLS biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut *outer model* dan model struktural yang disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variabel* merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Keunggulan SEM-PLS adalah bersifat *non parametrik* atau tidak membutuhkan berbagai asumsi.

3.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. (Ghozali & Latan, 2020)

Menurut Ghozali & Latan, (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

1) *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksif dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk.

2) *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3) *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

3.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali & Latan, (2020) *Inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Indikator yang digunakan dalam pengukuran model struktural, antara lain:

1. Koefisien determinasi atau *R-square* (R^2) Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *R-square* adalah 0,75 = kuat, 0,50 = sedang dan 0,25 = lemah (Ghozali & Latan, 2020).
2. Penilaian *Goodness of fit* (GoF) Uji *goodness of fit* model PLS dilihat dari perspektif nilai *SRMR model*. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* jika nilai *SRMR* < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai *SRMR* < 0,08 (Ghozali & Latan, 2020).

3.4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai probabilitas. Untuk nilai probabilitas dan *p-value* dengan *alpha* 5% adalah < 0,05. Untuk menolak atau menerima suatu hipotesis dengan menggunakan probabilitas, jika *p-value* < 0,05 maka H_a diterima (Ghozali & Latan, 2020)

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penguasaan Pribadi dan Motivasi Otonom berdampak pada Perilaku kinerja Kreatif karyawan, dengan cara membagikan kuesioner melalui google form. Dalam pengumpulan data, menggunakan kuesioner terstruktur serta memberikan klarifikasi untuk memastikan bahwa responden memahami isi kuesioner dengan benar tanpa mempengaruhi jawaban mereka.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, penghasilan, dan lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	> 35 tahun	10	11,6
2.	30 - 35 Tahun	5	5,8
3.	25 - 30 Tahun	30	34,9
4.	19 - 25 Tahun	41	47,7
Jumlah		86	100

Sumber: Olahan Data Primer

Kisaran usia responden yang paling dominan adalah usia 19 – 25 tahun, Pada usia tersebut juga usia yang memiliki semangat dalam bekerja. Memiliki energi yang tinggi, semangat inovasi, dan terbuka terhadap ide-ide baru.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki -Laki	78	9,3
2	Perempuan	8	90,7
Jumlah		86	100

Sumber: Olahan Data Primer

Mayoritas responden Laki-laki dalam penelitian ini mencerminkan dalam perusahaan ini mayoritas yang bekerja di bidang konstruksi adalah laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	SMP	4	4,7
2.	SMA/K	28	32,6
3.	D3/S1	52	60,5
4.	S2	2	2,3
Jumlah		86	100

Sumber: Olahan Data Primer

Pendidikan paling banyak di tempuh adalah Diploma 3 atau Sarjana sedrajat yang ini merupakan salah satu syarat masuk perusahaan dan mayoritas responden adalah pegawai yang mengelola manajemen proyek.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<3 jt	21	24,4
2.	3-5 jt	54	62,8
3.	5-10 jt	11	12,8
4.	>10 jt	0	0
Jumlah		86	100

Sumber: Olahan Data Primer

UMR Kota Semarang Rp 3.3 jt untuk itu dalam hal pendapatan mayoritas narasumber dengan rata-rata gaji 3-5jt lebih dominan memotivasi diri untuk cenderung lebih kreatif karena mereka merasa tertantang untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun - 1 Tahun	20	23,3
2.	2 Tahun	34	39,5
3.	3 Tahun	13	15,1
4.	> 3 Tahun	19	22,1
Jumlah		86	100

Sumber: Olahan Data Primer

Mayoritas pengalaman kerja 2 tahun lebih, karyawan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang lapangan dan proses kerja, yang dapat membantu mereka mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang inovatif.

4.1.2 Deskriptif variabel penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban responden direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk menentukan karakteristik masing-masing variabel. skor terendah adalah 1, skor tertinggi adalah 5, Interval = $(5-1)/5 = 0,80$ yang berarti keputus penilaian untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,60 = Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Sedang
4. 3,41 – 4,20 = Tinggi
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Analisa hasil rekapitulasi dari masing-masing variabel.

a. Variabel Penguasaan Pribadi

Tabel 10 Variabel Penguasaan Pribadi

Kode	Item Pertanyaan	Mean	5		4		3		2		1		Kriteria
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
A1	Saya yakin saya dapat belajar apa pun yang saya inginkan jika saya berusaha keras	4.267	33	38	43	50	43	12	0	0	0	0	Sangat tinggi
A2	Saya memiliki keyakinan yang kuat pada kemampuan saya untuk mencapai tujuan saya	4.047	19	22	54	63	54	14	0	0	1	1	Tinggi
A3	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya	3.895	18	21	46	53	46	21	3	3	1	1	Tinggi
A4	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi rintangan	3.826	19	22	41	48	41	23	4	5	2	2	Tinggi

Sumber: Data olahan, 2024

Dari data diatas untuk variabel Penguasaan Pribadi memiliki nilai Mean 4.267 pada indikator Berorientasi pada tujuan dengan nilai persentase tertinggi adalah 50% (43 responden) menyatakan setuju. Indikator Keyakinan yang kuat atau percaya diri memiliki nilai mean 4.047 dengan nilai persentase tertinggi adalah 63% (54 responden) menyatakan setuju 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Keterampilan dan pengetahuan memiliki nilai mean 3.895 dengan nilai persentase tertinggi adalah 53% (46 responden) menyatakan setuju. 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Tidak mudah menyerah memiliki nilai mean 3.826 dengan nilai persentasi tertinggi sebesar 48% (41 responden) menyatakan setuju 2% (2 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Terlihat bahwa semua komponen mendapat penilaian yang tinggi. Indikator penilaian yang paling tinggi adalah Berorientasi pada tujuan, dan indikator yang lebih rendah dari yang lain adalah Tidak mudah menyerah.

b. Variabel Motivasi Otonom

Tabel 11 Variabel Motivasi Otonom

Kode	Item Pertanyaan	Mean	5		4		3		2		1		Kriteria
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
B1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai dan minat pribadi saya.	3.814	16	19	45	52	19	22	5	6	1	1	Tinggi
B2	Energi dan semangat saya berasal dari dalam diri saya sendiri, bukan dari pengaruh orang lain	3.756	15	17	45	52	17	20	8	9	1	1	Tinggi
B3	Saya memiliki kebebasan untuk mengejar tujuan-tujuan yang saya tetapkan sendiri	3.919	21	24	43	50	17	20	4	5	1	1	Tinggi
B4	Saya memiliki kendali atas pekerjaan saya	3.942	22	26	40	47	22	26	1	1	1	1	Tinggi
B5	Saya memiliki kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam kehidupan sehari-hari saya	4.058	28	33	40	47	14	16	3	4	1	1	Tinggi

Sumber: Data olahan, 2024

Dari data diatas untuk variabel Motivasi Otonom indikator Berkontribusi memiliki nilai Mean 3.814 dengan nilai persentase tertinggi adalah 52% (45 responden) menyatakan setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju . Indikator Berinovasi memiliki nilai mean 3.756 dengan nilai persentase tertinggi adalah 52% (45 responden) menyatakan setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Fokus Pada Efisiensi memiliki nilai mean 3.919 dengan nilai persentase tertinggi adalah 50% (43 responden) menyatakan setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Fokus pada Perkembangan memiliki nilai mean 3.942 dengan nilai persentasi tertinggi sebesar 47% (40 responden) menyatakan setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Berinisiatif memiliki nilai mean 4.058 dengan nilai persentasi tertinggi 47% (40 responden) menyatakan pendapat setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Semua komponen memiliki kriteria tinggi dan penilaian yang paling tinggi adalah Berinisiatif, dan indikator yang lebih rendah dari yang lain adalah Berinovasi.

c. Variabel Perilaku Kreatif Karyawan

Tabel 12 Variabel Perilaku Kreatif Karyawan

Kode	Item Pertanyaan	Mean	5		4		3		2		1		Kriteria
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
C1	Saya mampu menemukan ide baru lebih dari 1 setiap bulan	3.512	12	14	35	41	28	33	7	8	4	5	Tinggi
C2	Saya mampu menghasilkan ide yang unik, baru dan berbeda dari apa yang telah ada	3.698	11	13	50	58	17	20	4	5	4	5	Tinggi
C3	Ide baru saya dapat membantu meningkatkan efisiensi atau kualitas di tempat saya bekerja	3.849	18	21	42	49	22	26	3	4	1	1	Tinggi
C4	Saya telah mengusulkan ide-ide kreatif dalam enam bulan terakhir	3.628	11	13	40	47	28	33	6	7	1	1	Tinggi
C5	Saya mengamati perubahan positif dalam cara kerja atau proses kerja berkat ide-ide kreatif yang telah diimplementasikan	3.733	15	17	44	51	18	21	7	8	2	2	Tinggi
C6	Ide-ide kreatif telah meningkatkan kolaborasi antar tim atau departemen di organisasi ini	3,837	13	15	54	63	12	14	6	7	1	1	Tinggi

Sumber: Data olahan, 2024

Dari data diatas untuk variabel Perilaku Kreatif Karyawan indikator Frekuensi ide memiliki nilai Mean 3.512 dengan nilai persentase tertinggi adalah 41% (35 responden) menyatakan setuju dan yang terendah adalah 5% (4 responden) menyatakan sangat tidak setuju . Indikator Keaslian ide-ide baru memiliki nilai mean 3.698 dengan nilai persentase tertinggi adalah 58% (50 responden) menyatakan setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Kegunaan ide-ide baru bagi organisasi memiliki nilai mean 3.840 dengan nilai persentase tertinggi adalah 47% (40 responden) menyatakan setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Jumlah ide-ide kreatif yang diterapkan dalam praktik memiliki nilai mean 3.628 dengan nilai persentasi tertinggi sebesar 47% (40 responden) menyatakan setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Dampak ide-ide kreatif pada organisasi memiliki nilai mean 3.733 dengan nilai persentasi tertinggi 51% (44 responden) menyatakan pendapat setuju dan yang terendah adalah 2% (2 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Indikator Kepuasan karyawan dengan proses kreatif mereka memiliki nilai mean 3.837 dengan nilai persentasi tertinggi 63% (54 responden) menyatakan pendapat setuju dan yang terendah adalah 1% (1 responden) menyatakan sangat tidak setuju. Semua komponen memiliki kriteria tinggi. Indikator penilaian yang paling tinggi adalah Kepuasan Karyawan dengan Proses Kreatif mereka, dan indikator yang lebih rendah dari yang lain adalah Jumlah Ide Kreatif.

4.2 Analisis Data

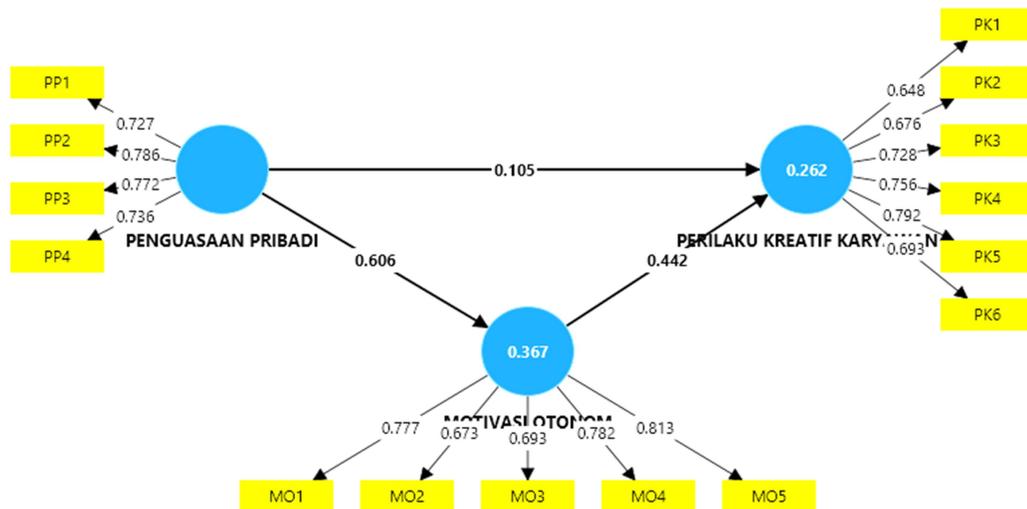
Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS versi 4*. Ada beberapa alasan mendasar penggunaan metode *PLS-SEM* dalam penelitian ini: kemampuan menangani variabel laten Penguasaan Pribadi yang sulit diukur secara langsung, fleksibilitasnya sehingga lebih cocok penelitian Psikologis dengan data rumit dan distribusinya belum tentu normal, kemampuan untuk mempertimbangkan hubungan antar variabel serta pengaruh mediasi, dan kelayakan dengan tujuan penelitian.

4.2.1 Uji Kelayakan Model (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Output outer model*

Pada pengujian outer model terdapat empat variabel laten yang diikuti dengan masing-masing variabel konstraknya. Penguasaan Pribadi (PP) dengan empat variabel konstruk, Motivasi Otonom (MO) dengan empat variabel konstruk, dan Perilaku Kreatif Karyawan (PK) dengan lima variabel konstruk.

Gambar 2 Output outer model



4.2.1.2 **Validitas instrument**

Semua item pertanyaan pada setiap variabel diuji validitas melalui beberapa tahapan pengujian antara lain:

a. *Convergent Validity*

Tabel 13 Convergent Validity

	Penguasaan Pribadi	Motivasi Otonom	Perilaku Kreativitas Karyawan
PP1	0.727		
PP2	0.786		
PP3	0.772		
PP4	0.736		
MO1		0.777	
MO2		0.673	
MO3		0.693	
MO4		0.782	
MO5		0.813	
PK1			0.648
PK2			0.676
PK3			0.728
PK4			0.756
PK5			0.792
PK6			0.693

Sumber: Data olahan, 2024

Nilai *loading* untuk setiap indikator terhadap konstruk laten harus lebih besar dari 0,6 untuk menunjukkan bahwa indikator tersebut berkorelasi baik dengan konstruk yang diukur. Berdasarkan dari hasil pengujian seluruh variabel memiliki nilai *outer loading* diatas 0,5 yang bermakna masing-masing indikator mampu mendeskripsikan masing-masing variabel. Maka dapat disimpulkan data Valid

b. *Discriminant Validity*

Tabel 14 Uji Validitas Diskriminan

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Penguasaan Pribadi <-> Motivasi Otonom	0.760
Perilaku Kreatif Karyawan <-> Motivasi Otonom	0.611
Perilaku Kreatif Karyawan <-> Penguasaan Pribadi	0.473

Sumber: Data olahan, 2024

Untuk Nilai dari hasil uji HTMT (Heterotrait-Monotrait ratio) <0,9 dapat disimpulkan seluruh indikator valid konvergen dalam membentuk masing-masing variabel, maka dapat dinyatakan bahwa indikator dari semua variabel adalah valid secara diskriminan.

c. **Composite Reliability (Cronbach's Alpha)**

Untuk mengevaluasi reliabilitas, dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Ketika *Cronbach's alpha* di atas 0,6 dan nilai *composite reliability* di atas 0,7 variabel dianggap reliabel

Tabel 15 Uji Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Motivasi Otonom	0.804	0.817	Reliabel
Penguasaan Pribadi	0.750	0.756	Reliabel
Perilaku Kreativitas Karyawan	0.811	0.823	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2024

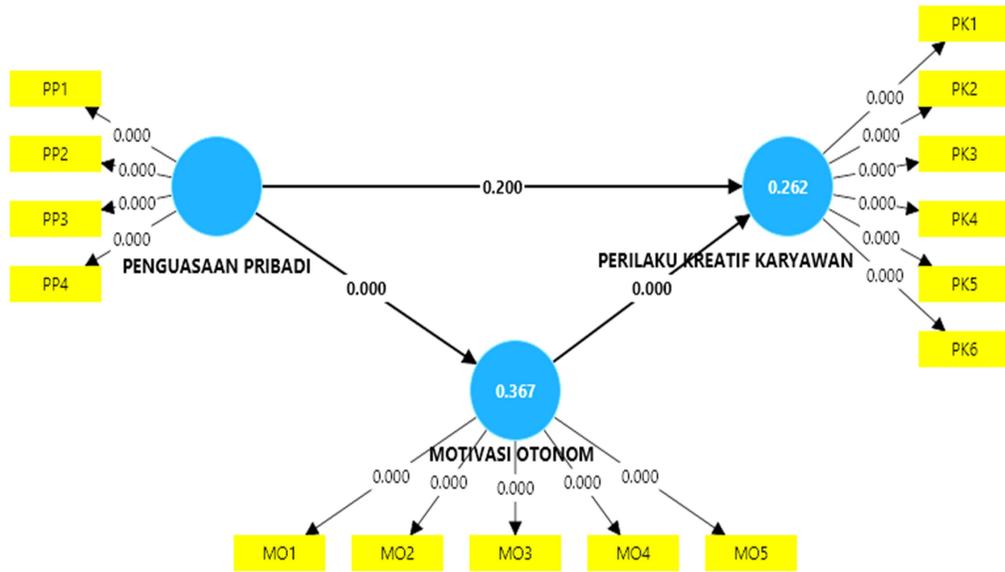
Berdasarkan data diatas seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,6 dan nilai *Composite reliability* di atas 0,7, maka semua instrumen untuk semua variabel dinyatakan reliabel.

4.2.2 Uji Kelayakan Model (*Inner Model*)

4.2.2.1 Output Inner model

Model Struktural (*Inner Model*) merupakan suatu metode untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping

Gambar 3 Output Inner model



Tabel 16 Uji koefisien jalur

Hipt	Hubungan Langsung	Original Sampel	P- value	Ket
H1	Motivasi Otonom -> Perilaku Kreativitas Karyawan	0.442	0.000	Diterima
H2	Penguasaan Pribadi -> Motivasi Otonom	0.606	0.000	Diterima
H3	Penguasaan Pribadi -> Perilaku Kreativitas Karyawan	0.105	0.200	Ditolak
<i>Special Indirec</i>				
H4	Penguasaan Pribadi -> Motivasi Otonom -> Perilaku Kreativitas Karyawan	0.268	0.000	Diterima

Sumber: Data olahan, 2024

Path coefficient atau koefisien jalur digunakan untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel konstruk. Apabila nilai koefisien jalur 0 hingga 1 adalah positif, -1 hingga 0 adalah negatif (Ghozali, 2016). Berdasarkan pada data yang telah diolah dan dipaparkan pada tabel, nilai path coefficient terkecil adalah 0,105 nilai Penguasaan Pribadi terhadap Perilaku Kreativitas Karyawan, 0,442, Motivasi Otonom terhadap Perilaku Kreativitas Karyawan 0,606, Penguasaan Pribadi terhadap Motivasi Otonom. Dengan demikian, semua variabel eksogen (variabel yang memengaruhi) secara positif memengaruhi variabel endogen (variabel yang dipengaruhi)

Hasil perhitungan Signifikan menunjukkan bahwa H1-H5 memiliki nilai original sampel positif sedangkan nilai *p-value* H3 ditolak karena nilai *P Value* lebih dari 0.05 dan nilai *p-value* kurang dari 0.05, yaitu H1,H2 diterima dan H4 sebagai variabel mediasi diterima.

Tabel 17 Hubungan Tidak Langsung

Hipt	Hubungan Tidak Langsung	A	B	C
H4	Penguasaan Pribadi -> Motivasi Otonom -> Perilaku Kreativitas Karyawan	0.105	0.606	0.442

Sumber: Data olahan, 2024

Hipotesis 4

Pengaruh langsung = 0.105 A

Pengaruh tidak Langsung= 0,268 B x C

Pengaruh Total = 0,373 A + (BxC)

Nilai VAF = 0,718 $VAF = \frac{Pengaruh\ Tidak\ Langsung}{Pengaruh\ Total}$

Nilai VAF sebesar 0,718, menunjukkan 71,8% dari total pengaruh Penguasaan Pribadi terhadap Perilaku Kreativitas Karyawan dimediasi oleh Motivasi Otonom, dengan mediasi bersifat *partial complementary* karena nilai VAF pada rentang 0,2 – 0,8.

a. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel endogen mampu mewakili variabel eksogen, atau menunjukkan bahwa variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen. Nilai pengukuran setiap variabel adalah rendah (< 0.33), sedang (> 0.33) dan tinggi (> 0.67) (Zarifis & Cheng, 2022).

Tabel 18 Koefisien Determinasi (R2)

	R-Square	Predikat
Motivasi Otonom	0.595	Sedang
Penguasaan Pribadi	0.380	Sedang

Sumber: Data olahan, 2024

Nilai *R-Square* pada variabel Motivasi Otonom adalah 0, 595 berarti sedang artinya Motivasi Otonom Mampu menjelaskan variabel Perilaku kreativitas Karyawan. Sedangkan Variabel nilai ini lebih dari 0,33, Angka tersebut menggambarkan bahwa Penguasaan Pribadi memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel Motivasi Otonom dan Perilaku kreativitas Karyawan.

b. Penilaian Goodness of fit (GoF)

Uji *goodness of fit* model PLS dilihat dari perspektif nilai *SRMR model*. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* jika Hasil uji *R-Square* dikatakan kuat jika memiliki nilai di atas 0,75. Uji kesesuaian model dapat menggunakan *standardized root mean square residual (SRMR)* dengan nilai < 0,8 (*Perfect Fit*) atau < 0,1 (*model fit*), indeks kesesuaian norma dengan nilai > 0,90, dan *root mean square theta (RMS_Theta)* mendekati nol.

Tabel 19 Uji goodness of fit

Uji kesesuaian model		
Motivasi Otonom	SRMS	0.078
Perilaku Kreatif Karyawan	NFI	0.723

Sumber: Data olahan, 2024

Untuk uji kesesuaian model, model yang terbentuk sudah memenuhi kriteria Perfect Fit dengan nilai *SRMR* 0.078 kesesuaian sehingga model yang digunakan dapat menggambarkan hubungan antar variabel.

4.3 Pembahasan

H1 Pengaruh Motivasi Otonom terhadap Perilaku Kreatifitas Karyiawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.442 (Positif), dengan nilai *P-Value* sebesar 0.000, dengan nilai tersebut Variabel Motivasi Otonom berperan secara signifikan terhadap Perilaku Kreatifitas Karyiawan. Pengaruh positif ini diartikan sebagai pengaruh yang bersifat searah jika semakin tinggi Motivasi Otonom Karyawan maka semakin tinggi pula perilaku kreatifitas dalam bekerja. Motivasi otonom memperkuat perilaku kreativitas karyawan dengan meningkatkan inisiatif dan kepuasan terhadap proses kreatif. Dengan motivasi otonom, karyawan lebih proaktif dalam mencari peluang baru dan lebih puas dengan cara mereka bekerja. Ini tidak hanya meningkatkan kreativitas mereka, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik. Hal ini memiliki arti bahwa **Hipotesis 1 Diterima**

Sejalan dengan penelitian Kurniawan, (2022), Ketika karyawan merasa terdorong oleh motivasi internal mereka, mereka lebih berinisiatif dalam pekerjaan mereka. Hal ini karena motivasi otonom meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mencari solusi yang inovatif dan berbeda..

H2 Pengaruh Penguasaan Pribadi terhadap Motivasi Otonom

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.606 (Positif), dengan nilai *P-Value* sebesar 0.000, maka Variabel Penguasaan Pribadi berpengaruh secara positif signifikan terhadap terhadap Motivasi Otonom, semakin tinggi penguasaan pribadi karyawan maka semakin tinggi pula motivasi otonom. Penguasaan pribadi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi otonom dengan memungkinkan individu untuk menetapkan tujuan pribadi yang jelas dan menunjukkan inisiatif tinggi dalam pekerjaan mereka. Keduanya berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan pencapaian hasil yang lebih baik, karena individu merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini memiliki arti bahwa **Hipotesis 2 Diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan Ryan & Deci, (2020) dengan memberikan kebebasan dalam memilih aktivitas dan merasakan nilai dari pekerjaan tersebut, berkontribusi pada inisiatif yang tinggi dan kepuasan terhadap proses kreatif. Karyawan yang termotivasi secara otonom lebih cenderung mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka dan merasakan kepuasan yang mendalam dalam proses kreatif.

H3 Pengaruh Penguasaan Pribadi terhadap Perilaku Kreativitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.105 (Positif), dengan nilai *P-Value* sebesar 0.200, maka Variabel Penguasaan Pribadi tidak berpengaruh secara positif. Penguasaan pribadi, meskipun penting untuk pengembangan diri dan keterampilan, mungkin tidak secara langsung mempengaruhi jumlah ide kreatif yang dihasilkan jika tidak ada dukungan atau kondisi lingkungan yang mendukung. Kreativitas melibatkan pemikiran di luar kebiasaan, menggabungkan ide-ide baru, dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda. Karyawan yang memiliki penguasaan pribadi yang tinggi mungkin tidak selalu memiliki keterampilan kreatifitas yang sama. Hal ini memiliki arti bahwa **Hipotesis 3 Ditolak**.

Penelitian A.M. Carter, (2022) menemukan bahwa meskipun penguasaan pribadi penting untuk ketahanan mental, tidak selalu berdampak langsung pada kreativitas, terutama dalam hal jumlah ide kreatif yang dihasilkan. Kreativitas sering dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung dan kesempatan untuk eksperimen. Ketahanan mental (tidak mudah menyerah) berperan dalam mempertahankan ide dan usaha, tetapi faktor lingkungan dan dukungan lebih berperan dalam menghasilkan ide-ide kreatif yang banyak.

H4 Pengaruh Penguasaan Pribadi terhadap Perilaku Kreativitas Karyawan dengan Motivasi Otonom sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.268 (Positif), dengan nilai *P-Value* sebesar 0.000, dan Nilai VAF sebesar 0,718 maka terdapat pengaruh positif signifikan antara penguasaan pribadi dengan perilaku kreativitas karyawan melalui motivasi otonom sebagai variabel mediasi. Penguasaan pribadi berfungsi sebagai pendorong utama untuk motivasi otonom, yang menjadikan karyawan lebih berinisiatif karena telah memiliki orientasi tujuan ketika bekerja. Selain itu juga motivasi otonom mampu menjadikan karyawan merasa puas ketika ide kreatif mereka di implikasikan di lapangan. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian oleh Fateh et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kontrol pribadi dan motivasi otonom sangat penting untuk mendorong perilaku kreativitas di tempat kerja

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi otonom meningkatkan kreativitas karyawan dengan mendorong eksplorasi berdasarkan minat pribadi. Penguasaan pribadi mendukung motivasi otonom dan meningkatkan kreativitas, meski tidak langsung mempengaruhi kreativitas. Mediasi antara penguasaan pribadi dan kreativitas karyawan menunjukkan kekuatan 71,8%, menegaskan bahwa motivasi otonom memperkuat pengaruh penguasaan pribadi terhadap kreativitas. Strategi manajerial yang fokus pada motivasi intrinsik dan penguasaan pribadi dapat mempercepat penyelesaian proyek.

5.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut ini :

- a. Respon dari Responden di perusahaan konstruksi membutuhkan waktu cukup lama karena terkait pekerjaan lapangan.
- b. Responden cenderung mengisi spontan tanpa memaknai pertanyaan. Hanya berdasarkan sepemahaman saja.
- c. Beberapa responden memandang memandang kurangnya kesadaran mengenai penyampaian ide selama masa proyek. Hal tersebut yang mengindikasikan mereka untuk memberikan penilaian yang serupa pada kedua variabel.
- d. Ukuran dan Karakteristik Sampel Penelitian mungkin memiliki sampel yang terbatas dalam ukuran atau representativitas, sampel hanya terdiri dari karyawan dari Perusahaan PT Inti Karya Utama Semarang hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke konteks lain.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang dilakukan di PT Inti Karya Utama Semarang maka dapat diajukan beberapa saran dengan keterangan sebagai berikut:

1. Saran penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Melakukan penelitian di perusahaan lain yang tidak bergerak di perusahaan kontraktor untuk mengetahui generalisasi temuan.
- b. Meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kreativitas karyawan, seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja
- c. Mengkaji bagaimana perbedaan individu, seperti kepribadian, pengalaman kerja, atau tingkat pendidikan, mempengaruhi respons terhadap penguasaan pribadi dan motivasi otonom dalam Peningkatka ide kreatif

5.4 Implikasi manajerial

- a. Membangun budaya yang mengenai apresiasi terhadap pemberian ide yang berdampak pada efektivitas pekerjaan
- b. Implementasikan program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan individu dan pengembangan pribadi
- c. Membangun dan mendukung ide berkelanjutan agar karyawan dapat mengenali kekuatan dan area yang perlu diperbaiki
- d. Ciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan memiliki kebebasan lebih dalam mengambil keputusan dan menentukan bagaimana mereka menyelesaikan tugas.