

**HUBUNGAN ANTAR *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT FOR CREATIVITY,*
EMPLOYEE CREATIVITY DAN *INTRINSIC MOTIVATION***

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



Disusun oleh:

FEDO RAZAGA

2116 28807

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2021

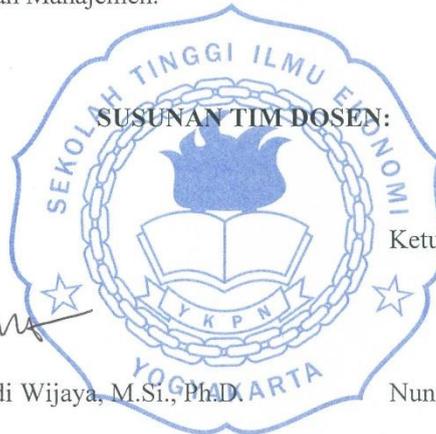
SKRIPSI
HUBUNGAN ANTAR *PERCEIVED ORGANITATIONAL*
***SUPPORT FOR CCREATIVITY, EMPLOYEE CREATIVITY* DAN**
INTRINSIC MOTIVATION

Dipersiapkan dan disusun oleh:

FEDO RAZAGA

No. Mhs.: 211628807

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Rabu, 3 Maret 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.



Pembimbing,

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si., Ph.D.

Ketua/Penguji,

Nuning Kristiani, SE., MM.

Yogyakarta, 3 Maret 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,




Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian tentang hubungan antar *perceived organizational support for creativity*, *employee creativity* dan *intrinsic motivation* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support for creativity* terhadap *employee creativity*, mengetahui pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *employee creativity* dan mengetahui apakah *intrinsic motivation* memoderasi pengaruh *perceived organizational support (POS) for creativity* pada *employee creativity*. Penelitian ini dilakukan dengan mengolah data primer yang bersumber dari sumber pertama dengan teknik penyebaran kuesioner kepada 123 responden yang sampel nya terdiri dari pegawai BPK RI dan BNI.

Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima dengan hipotesis ketiga diterima tetapi negatif. Variabel yang dinyatakan diterima atau berpengaruh positif ialah *POS for creativity pada employee creativity* dan *intrinsic motivation pada employee creativity*, sementara *intrinsic motivation* sebagai variabel moderasi antara *POS for creativity pada employee creativity*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel *POS* memiliki nilai koefisien 0,238 serta nilai t-value 2,789, dan juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 dan variabel *intrinsic motivation* memiliki nilai koefisien 0,370 serta t-value 4,473 dan juga diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang artinya dari kedua variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap perkembangan *employee creativity*. Sementara untuk variabel *intrinsic motivation* sebagai variabel moderasi memiliki nilai koefisien interaksi -2,458 serta t-value -2,188 dan nilai signifikansi 0,005 yang dapat dinyatakan bahwa variabel ini sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh negatif pada *employee creativity*, yang berarti ketika motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka pengaruh *POS for creativity* akan cenderung melemah.

Kata kunci: Kreativitas Karyawan, Motivasi Intrinsik, *Perceived Organizational Support*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

Research on the relationship between perceived organizational support for creativity, employee creativity and intrinsic motivation aims to determine the effect of perceived organizational support for creativity on employee creativity, determine the effect of intrinsic motivation on employee creativity and determine whether intrinsic motivation moderates the effect of perceived organizational support (POS) for creativity on employee creativity. This research was conducted by processing primary data from the first source by distributing questionnaires to 123 respondents whose samples consisted of BPK RI and BNI employees.

The results of data processing in this study indicate that the three hypotheses are accepted with the third hypothesis accepted but negative. The variables that are stated to be accepted or have a positive effect are POS for creativity on employee creativity and intrinsic motivation on employee creativity, while intrinsic motivation is a moderating variable between POS for creativity on employee creativity. This is evidenced by the coefficient value of the POS variable having a coefficient value of 0.238 and a t-value of 2.789, and also a significance value of 0.006 and the intrinsic motivation variable having a coefficient value of 0.370 and a t-value of 4.473 and a significance value of 0.000 which means that the two variables has a significant effect on the development of employee creativity. Meanwhile, the intrinsic motivation variable as a moderating variable has an interaction coefficient -2.458 and a t-value of -2.188 and a significance value of 0.005 which can be stated that this variable as a moderating variable has a negative effect on employee creativity, which means when the intrinsic motivation of employees is high, then the influence of POS for creativity will tend to weaken.

Keywords : Employee Creativity, Intrinsic Motivation and Perceived Organizational Support.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

I. PENDAHULUAN

Indonesia pada masa ini tengah berada pada perkembangan zaman dan teknologi yang sangat pesat, sehingga membuat beberapa perusahaan memanfaatkan teknologi untuk membantu mencapai tujuan perusahaan sekaligus memajukan perusahaan. Dalam memajukan perusahaan ada beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi, yaitu sumber daya manusia (SDM), dukungan dari perusahaan untuk kreativitas, motivasi kerja dan kreativitas karyawan.

Kreativitas karyawan hadir sebagai kemungkinan sumber keunggulan kompetitif karena meningkatkan kinerja perusahaan serta keberhasilan dan kelangsungan hidup, didasarkan pada kemampuan untuk menciptakan inovasi terbaru (Ibrahim, Isa, & Shahbudin 2016). Kreativitas diartikan didalam KBBI sebagai kemampuan untuk mencipta (daya cipta).

Dukungan dari perusahaan atau *perceived organizational support* sendiri didefinisikan sebagai pendapat dari karyawan terkait seberapa jauh mereka terlibat dan dihargai serta diakui oleh perusahaan (Krishnan dan Mary 2012). Dukungan dari perusahaan yang diharapkan oleh karyawan meliputi banyak aspek, menurut Arnold dan Dupré (2012) faktor yang dapat mempengaruhi *perceived organizational support* seperti kebijakan yang ditetapkan perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan, perlakuan yang diterima oleh karyawan secara personal dalam masa kerjanya, kehadiran *supervisor* yang menghargai kinerja karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya, bantuan yang diberikan oleh perusahaan, pemberian gaji yang sesuai dan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memadai.

Selain dukungan dari perusahaan, kreativitas karyawan juga dipengaruhi oleh *intrinsic motivation* atau motivasi intrinsik dari masing masing karyawan tersebut. Deci dan Ryan (1985) mengatakan motivasi intrinsik adalah penggerak utama dari setiap individu yang sifatnya mendasar dan mempengaruhi seluruh aktivitasnya. Armstrong (2006) mendefinisikan *intrinsic motivation* sebagai dorongan dari dalam diri

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

individu yang mempengaruhi suatu individu untuk berperilaku, perilaku tersebut akan selaras dengan seberapa kuat keinginan atau tujuan yang ditetapkan, keinginan atau tujuan yang berasal dari dalam diri sendiri. Hal tersebut berarti apabila suatu individu memiliki keinginan dan tujuan yang kuat maka dorongan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan juga makin kuat..

Wiryanti (2017) dalam penelitiannya menyebutkan adanya pengaruh positif antara motivasi intrinsik pada kreativitas karyawan. Hal tersebut selaras dengan Amabile (1998) yang pada penelitiannya menyampaikan bahwa motivasi intrinsik memiliki kontribusi terhadap kreativitas. Locke dan Schattke (2019) juga mempertegas bahwa motivasi intrinsik tidak hanya berkontribusi namun bisa juga memberi pengaruh pada kreativitas

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, peneliti mengumpulkan data dengan melalui angket (kuesioner) yang langsung berasal dari sumber asli dari lokasi penelitian atau disebut juga dengan data primer. Kuesioner berisi tentang pertanyaan atau pernyataan tentang *perceived organizational support for creativity, intrinsic motivation, supportive supervision* dan *leader member exchange*. Dengan metode ini, diharapkan peneliti dapat mendapatkan hasil yang sesuai yang diinginkan. Sehingga dapat meminimalisir data yang kurang relevan dengan tujuan penelitian.

Variabel Penelitian

Berikut ini adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Menurut Algifari (2013) variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen (Y) di dalam penelitian ini ialah *employee creativity* atau kreativitas karyawan.

2. Variabel Independen (*Independent Variable*)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Algifari (2013) variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen (X) di dalam penelitian ini ialah *perceived organizational support for creativity*.

3. Variabel Moderasi (*Moderating Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) variabel moderasi ialah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen pada variabel dependen. Variabel moderasi (M) di dalam penelitian ini ialah *intrinsic motivation*.

4. Variabel Pengendali (*Control Variable*)

Variabel pengendali yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. *Gender* atau jenis kelamin memiliki kode 1 untuk wanita dan 2 untuk pria
2. Usia memiliki kode 1 untuk umur 20-25 tahun, 2 untuk umur > 25-30 tahun, 3 untuk umur > 30-35 tahun, 4 untuk umur > 35-40, 5 untuk umur > 40-45 tahun, dan 6 untuk umur > 45 tahun
3. Pendidikan memiliki kode 1 untuk SMA, 2 untuk D3/S1, dan 3 untuk S2/S3
4. Lama bekerja memiliki kode 1 untuk 0-2 tahun, 2 untuk > 2-4 tahun, 3 untuk > 4-6 tahun, 4 untuk > 6-8 tahun, 5 untuk 8-10 tahun, dan 6 untuk > 10 tahun
5. Level manajemen memiliki kode 1 untuk staff, 2 untuk professional, dan 3 untuk manajer
6. *Gender* atasan memiliki kode 1 untuk pria dan 2 untuk wanita

Uji Validitas

Suatu tes dikatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi bila alat pengukurannya mampu menjalankan fungsi dengan tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut (Matondang, 2009). Maka untuk memperlihatkan tingkat akurasi yang tinggi bahwa instrumen penelitian dari variabel yang diteliti valid ditunjukkan dengan cara melihat faktor *Loading* > 0,6.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Azwar (2000) mengungkapkan bahwa reliabilitas menjadi salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS, pengujiannya dapat dihitung dengan *conbranch alpha* serendah – rendahnya adalah 0,6 baru dapat dikatakan reliabel (Algifari, 2017).

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Uji Normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah suatu variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Pada penelitian kali ini akan menggunakan uji *Normal Probability Port* dan model *Kolmogorov-Smirnov* atau disebut *K-S Teest*, di mana sebuah data dinyatakan berdistribusi normal apabila data plotting (lingkaran kecil) menunjukkan berada di sepanjang garis diagonal dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui adanya masalah multikolinearitas dapat diketahui menggunakan nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Adanya masalah multikolinearitas di dalam penelitian bila nilai Tol $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat masalah heteroskedastisitas atau tidak. Menurut Algifari (2017) masalah heteroskedastisitas terjadi apabila model regresi memiliki variasi residual yang tidak konsisten.

Uji Statistik Deskriptif

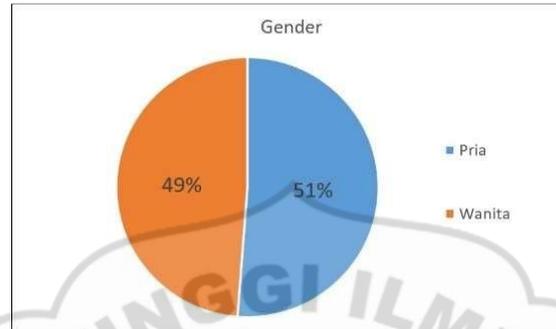
Menurut (Ghozali, 2016), statistik deskriptif yaitu uji yang memberi deskripsi dari sebuah data yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata, standar deviasi, varians, maksimum, minimum, sum, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Analisis ini bertujuan untuk memberi informasi dari data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

Uji Korelasi

Menurut Subyakto and Algifari (2011) dalam bukunya menyebutkan bahwa uji korelasi adalah sebuah alat statistik yang memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan (korelasi) antara dua variabel. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antar variabel dalam penelitian.



Sumber: Data Primer, 2021.

Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Gender

Uji Hipotesis

Subyakto and Algifari (2011) dalam bukunya menyebutkan bahwa uji regresi adalah sebuah alat statistik yang memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel. Biasanya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi sedangkan variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi.

III. HASIL PENELITIAN

Pada penelitian kali ini proses pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer yaitu dengan memperoleh data langsung dari sumber asli dan didistribusikan kepada pegawai Kantor BPK RI dan Kantor BNI. Penyebaran kuesioner ini melalui *Google Form* dengan metode *purposive sampling*, memilih responden yang memenuhi kriteria penelitian ini.

IV.1 Karakteristik Responden

Responden yang memenuhi kriteria di dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah yaitu Kantor BPK RI dan Pegawai BUMN yaitu Kantor BNI. Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri atas *gender*, usia, pendidikan, lama bekerja, level manajemen, dan *gender* atasan. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

1.1.1 Gender

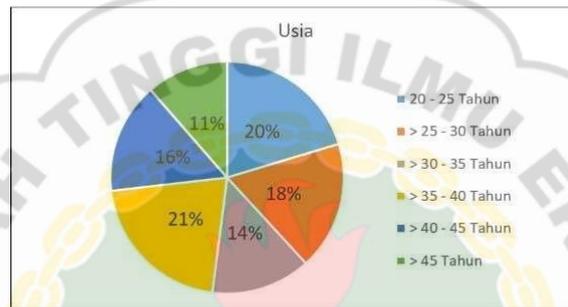
Karakteristik responden atas dasar *Gender* digambarkan sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Diagram pada gambar 4.1 maka dapat disimpulkan bahwa *gender* pria memiliki persentase yang lebih besar dibandingkan wanita.

1.1.2 Usia

Karakteristik responden atas dasar usia digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, 2021.

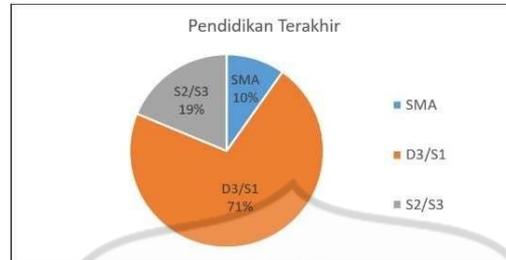
Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Diagram pada gambar 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia antara 35 – 40 tahun memiliki persentase paling tinggi dibandingkan yang lainnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1.1.3 Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden atas dasar pendidikan terakhir digambarkan sebagai berikut:



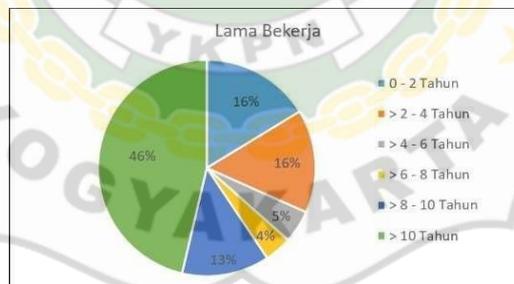
Sumber: Data Primer, 2021.

Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Diagram pada gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden dengan presentase paling banyak berasal dari yang mengampu pendidikan terakhir D3/S1.

1.1.4 Lama Bekerja

Karakteristik responden atas dasar lama bekerja digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, 2021.

Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Diagram pada gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja > 10 tahun memiliki persentase paling tinggi dibandingkan yang lainnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1.1.5 Level Manajemen

Karakteristik responden atas dasar level manajemen digambarkan sebagai berikut:



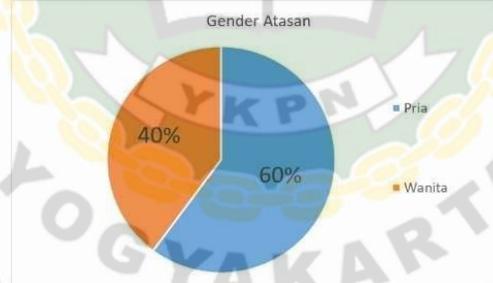
Sumber: Data Primer, 2021.

Gambar 4.5
Responden Berdasarkan Level Manajemen

Dari diagram pada gambar 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dengan level manajemen staff memiliki persentase paling tinggi disbanding yang lainnya.

1.1.6 Gender Atasan

Karakteristik responden atas dasar *gender* atasan digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, 2021.

Gambar 4.6
Responden Berdasarkan Gender Atasan

Diagram pada gambar 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan *gender* atasan pria sebesar 60% atau sebanyak 74 orang, sedangkan responden dengan *gender* atasan wanita sebesar 40% atau 49 orang. Berdasarkan data yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa *gender* atasan pria memiliki persentase yang lebih besar dibandingkan wanita.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

IV.2 Uji Validitas

Suatu angket penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan yang terdapat dalam angket dapat menjelaskan sesuatu yang diukur pada angket tersebut (Ghozali, 2016). Dalam pengukuran uji validitas ini sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai faktor *loading* > 0,60.

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support for Creativity

POS			
Item	Faktor <i>Loading</i>	Batas Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
POS 1	0,84	0,60	Valid
POS 2	0,85	0,60	Valid
POS 3	0,78	0,60	Valid

Sumber: Data Primer, 2021.

Berdasarkan dari tabel 4.1 di atas maka hasil uji validitas variabel *POS* dinyatakan valid semua. Hal ini dapat dilihat seluruh item untuk variabel *POS* memiliki faktor *loading* > 0,60 yang berarti valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Employee Creativity

Employee Creativity			
Item	Faktor <i>Loading</i>	Batas Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
EC1	0,40	0,60	Tidak Valid
EC2	0,71	0,60	Valid
EC3	0,70	0,60	Valid
EC4	0,62	0,60	Valid
EC5	0,77	0,60	Valid
EC6	0,78	0,60	Valid
EC7	0,75	0,60	Valid
EC8	0,60	0,60	Valid
EC9	0,54	0,60	Tidak Valid

Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Intrinsic Motivation

Intrinsic Motivation			
Item	Faktor <i>Loading</i>	Batas Faktor <i>Loading</i>	Keterangan
IM1	0,79	0,60	Valid
IM2	0,85	0,60	Valid
IM3	0,69	0,60	Valid

Sumber: Data Primer, 2021.

Berdasarkan dari tabel 4.2 di atas maka hasil uji validitas variabel *IM*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dinyatakan valid semua. Hal ini dapat dilihat seluruh item untuk variabel *IM* memiliki faktor *loading* $> 0,60$ yang berarti valid. Berdasarkan dari tabel 4.3 di atas maka hasil uji validitas variabel *EC* dinyatakan hanya terdapat 7 item yang valid. Hal ini dapat dilihat bahwa pada item dengan kode *EC1* dan *EC2* memiliki faktor *loading* $< 0,60$ sehingga dinyatakan TIDAK VALID.

IV.3 Uji Reliabilitas

Sebuah data kuesioner dikatakan *reliable* apabila diperoleh jawaban responden yang konstan. Pengukuran menggunakan uji statistic *Cronbach alpha*. Variabel dapat dinyatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Berdasarkan dari tabel 4.4 di atas maka hasil uji reliabilitas pada seluruh

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Batas reliabilitas	Keterangan
<i>POS</i>	0,77	0,60	Reliabel
<i>Intrinsic Motivation</i>	0,67	0,60	Reliabel
<i>Employee Creativity</i>	0,82	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2021.

variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,60 (*Cronbach alpha* $> 0,60$), sehingga bisa dikatakan bahwa semua variabel **reliabel** dan jawaban dari responden bersifat **konstan**.

IV.4 Uji Asumsi Klasik

IV.4.1 Uji Normalitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil dari uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal, berikut hasil uji normalitas:

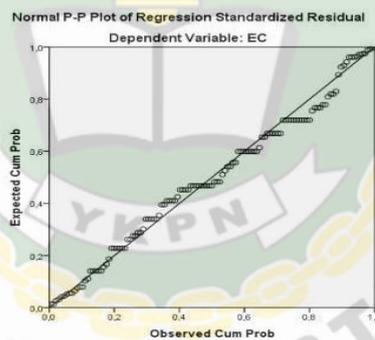
Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,00356834
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,936
Asymp. Sig. (2-tailed)		,345

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2021.



Gambar 4.7
Grafik Normal Probability Plot

Dari grafik *normal probability plot* pada gambar 4.7 di atas dapat diketahui terdapat pola garis diagonal yang titik-titiknya mengikuti arah garis diagonal. Melalui hasil pengamatan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengujian menggunakan *Normal Probability Plot* memenuhi asumsi normalitas dan data **berdistribusi normal**.

Dari pengujian normalitas data menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan hasil signifikansi *Asymp.Sg (2-tailed)* senilai $0,345 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan sebaran data di dalam penelitian ini **berdistribusi normal**.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

IV.4.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics			
	Tolerance	Batas Tolerance	VIF	Batas VIF
<i>POS</i>	0,93	0,10	1,08	10,00
<i>Intrinsic Motivation</i>	0,93	0,10	1,08	10,00

Sumber: Data Primer 2021.

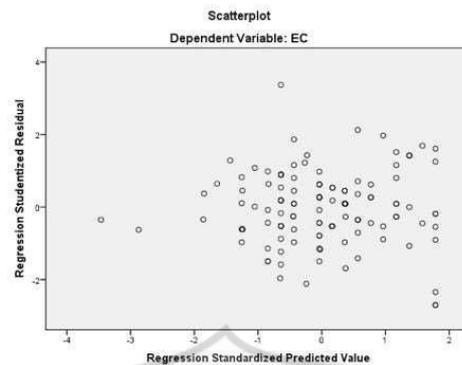
Pada pengujian kali ini peneliti menggunakan uji multikolinearitas supaya dapat mengetahui apakah model regresi terdapat hubungan kuat antar variabel atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki hubungan yang erat antar variabel (Ghozali, 2016). Masalah multikolinearitas bisa dideteksi menggunakan nilai TOL dan VIF. Tidak terdapat masalah multikolinearitas jika hasil uji yang dilakukan memiliki nilai TOL $> 0,10$ (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF $< 10,00$ (kurang dari 10,00) Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas yang telah dilakukan: Berdasarkan data tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel *POS* memiliki nilai TOL $0,93 > 0,10$ dan nilai VIF $1,08 < 10,00$ yang berarti **tidak terdapat masalah multikolinearitas**
- Variabel *Intrinsic Motivation* memiliki nilai TOL $0,93 > 0,10$ dan nilai VIF $1,08 < 10,00$ yang berarti **tidak terdapat masalah multikolinearitas**

IV.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan gambar 4.8 pada grafik *Scatterplot* di atas maka disimpulkan bahwa **tidak terdapat gejala heteroskedastisitas**, karena terjadi pola yang beraturan seperti bergelombang, melebar atau menyempit dan pola tersebut menyebar pada atas dan bawah sumbu Y.

Tabel 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-1,284	1,681		-.764	.446
1	POS	.140	.103	.127	1,360	.176
	IM	.136	.116	.110	1,178	.241

a. Dependent Variable: Abs. Res

Sumber: Data Primer, 2021.

Dari hasil olah data pada tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel *POS* dan *Intrinsic Motivation* lebih besar daripada 0,05 yang berarti **tidak terdapat gejala heteroskedastisitas**.

IV.5 Uji Statistik Deskriptif

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berikut hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 4.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS	123	5,00	15,00	12,0894	1,59409
IM	123	8,00	15,00	13,0325	1,42538
EC	123	20,00	35,00	26,2846	3,08492
Gender	123	1,00	2,00	1,5122	,50190
Usia	123	1,00	8,00	3,2764	1,67087
Pendidikan	123	1,00	3,00	2,0894	,52804
LamaBekerja	123	1,00	6,00	4,2114	2,02546
LevelManajemen	123	1,00	3,00	1,1707	,50744
GenderAtasan	123	1,00	2,00	1,3984	,49157
Valid N (listwise)	123				

Sumber: Data Primer, 2021.

Responden paling banyak berasal dari level manajemen staff yang berarti tidak memiliki bawahan, ditunjukkan dengan hasil nilai mean di angka 1,17. Sementara untuk gender atasan, dapat dikatakan lebih banyak pria dibandingkan dengan wanita, ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 1,39.

IV.6 Uji Korelasi

Dari hasil tabel 4.9 di atas maka dapat diketahui *p-value* POS terhadap EC yaitu $0,002 < 0,05$ (lebih rendah) sehingga dapat dikatakan bahwa **POS memiliki korelasi terhadap EC**, sedangkan *p-value* IM yaitu $0,000 < 0,05$ (lebih rendah) sehingga dapat dikatakan bahwa **IM memiliki korelasi terhadap EC**.

IV.7 Uji Hipotesis

Tabel 4.9
Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		POS	IM	EC
POS	Pearson Correlation	1	,273**	,277**
	Sig. (2-tailed)		,002	,002
	N	123	123	123
IM	Pearson Correlation	,273**	1	,442**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000
	N	123	123	123
EC	Pearson Correlation	,277**	,442**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	
	N	123	123	123

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer, 2021.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.10
Regresi untuk H1

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.592	2.511		7.405	.000
Gender	.840	.540	.137	1.555	.123
Usia	.617	.335	.334	1.843	.068
1 Pendidikan	1.429	.517	.245	2.761	.007
LamaBekerja	-.792	.278	-.520	-2.846	.005
LevelManajemen	-.695	.538	-.114	-1.292	.199
POS	.460	.165	.238	2.789	.006

a. Dependent Variable: EC
Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel 4.11
Regresi untuk H2

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.447	2.599		5.558	.000
Gender	.667	.515	.108	1.295	.198
Usia	.752	.319	.407	2.355	.020
1 Pendidikan	1.107	.496	.189	2.233	.027
LamaBekerja	-.790	.265	-.519	-2.977	.004
LevelManajemen	-.903	.516	-.149	-1.751	.083
IM	.801	.179	.370	4.473	.000

a. Dependent Variable: EC
Sumber: Data Primer, 2021.

Tabel 4.12
Regresi untuk H1 & H2

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.085	2.923		4.134	.000
Gender	.730	.512	.119	1.425	.157
Usia	.705	.318	.382	2.217	.029
Pendidikan	1.184	.494	.203	2.399	.018
1 LamaBekerja	-.771	.263	-.506	-2.927	.004
LevelManajemen	-.900	.512	-.148	-1.759	.081
POS	.279	.163	.144	1.713	.089
IM	.709	.186	.327	3.819	.000

a. Dependent Variable: EC
Sumber: Data Primer, 2021.

1.2 Tabel 4.13 Regresi untuk H3

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.363	1.463		16.650	.000
Gender	.753	.555	.122	1.357	.177
Usia	.682	.344	.369	1.983	.050
Pendidikan	1.347	.531	.230	2.534	.013
LamaBekerja	-.831	.286	-.546	-2.907	.004
LevelManajemen	-.652	.563	-.107	-1.179	.241
2 (Constant)	12.085	2.923		4.134	.000
Gender	.730	.512	.119	1.425	.157
Usia	.705	.318	.382	2.217	.029
Pendidikan	1.184	.494	.203	2.399	.018
LamaBekerja	-.771	.263	-.506	-2.927	.004
LevelManajemen	-.900	.512	-.148	-1.759	.081
POS	.279	.163	.144	1.713	.089
IM	.709	.186	.327	3.819	.000
3 (Constant)	-26.984	13.893		-1.942	.055
Gender	.647	.497	.105	1.300	.196
Usia	.731	.308	.396	2.369	.020
Pendidikan	1.338	.482	.229	2.776	.006
LamaBekerja	-.850	.257	-.558	-3.309	.001
LevelManajemen	-.681	.502	-.112	-1.356	.178
POS	3.562	1.154	1.841	3.088	.003
IM	3.637	1.035	1.680	3.513	.001
Interaksi	-.246	.086	-2.458	-2.873	.005

a. Dependent Variable: EC

Hasil Uji Hipotesis:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Pada tabel 5.0 di atas terdapat hasil uji regresi untuk hipotesis pertama dan dari hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support for creative* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Pada tabel 5.1 di atas terdapat hasil uji regresi untuk hipotesis kedua dan dari hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*. Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Pada tabel 5.2 di atas terdapat hasil uji regresi untuk perbandingan pengaruh antara variabel *perceived organizational support for creativity* dan variabel *intrinsic motivation* terhadap variabel *employee creativity* dan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *intrinsic motivation* terhadap variabel *employee creativity* lebih tinggi dari pada pengaruh antara variabel *perceived organizational support for creativity* terhadap variabel *employee creativity*.
4. Pada tabel 5.3 di atas terdapat hasil uji regresi untuk hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui apakah *intrinsic motivation* memoderasi pengaruh *perceived organizational support for creativity* pada *employee creativity* dan dari hasil tersebut dapat diketahui *t-value* negatif tetapi nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *intrinsic motivation* dapat memoderasi secara negatif terhadap pengaruh *POS* pada *employee creativity* sehingga hipotesis ketiga diterima.

IV.8 Pembahasan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui *POS for creativity* dan *intrinsic motivation* terhadap *employee creativity*, serta mempelajari apakah *intrinsic motivation* memoderasi pengaruh *POS for creativity* pada *employee creativity*. Berikut merupakan penjelasan dari setiap variabel yang digunakan:

1. Pengaruh *perceived organizational support for creativity* terhadap *employee creativity*

Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini mengungkapkan bahwa *POS for*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

creativity berpengaruh terhadap *employee creativity*. Dari hasil pengujian, disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang artinya *POS for creativity* memiliki pengaruh positif terhadap *employee creativity*. Semakin besar *POS* atau dukungan perusahaan terhadap kreatifitas karyawannya maka akan semakin tinggi juga keinginan atau kemampuan karyawan dalam mengutarakan dan mengimplementasikan kreativitas yang dimilikinya.

2. Pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *employee creativity*.

Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini menyatakan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap *employee creativity*. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, *intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*. *Intrinsic motivation* dikatakan berpengaruh positif berarti semakin tinggi motivasi internal yang karyawan miliki, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk berperilaku kreatif di lingkungan kerja.

3. *Intrinsic motivation* memoderasi pengaruh *perceived organizational support for creativity* pada *employee creativity*.

Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini menyatakan bahwa *intrinsic motivation* memoderasi pengaruh antara *POS for creativity* dengan *employee creativity*. Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai *t-value* negatif tetapi memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) ini diterima tetapi berpengaruh negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa *intrinsic motivation* dapat memoderasi pengaruh *POS for creativity* pada *employee creativity*.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel *perceived organizational support* memiliki nilai koefisien 0,238 serta *t-value* 2,789 melewati angka kritis 1,645. Selain itu diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, yang artinya hasil penelitian berpengaruh positif dan dapat dikatakan *perceived organizational support* berpengaruh

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

secara signifikan terhadap *employee creativity*. Semakin tinggi dukungan dari perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat kreativitas dari karyawan di perusahaan tersebut.

2. Variabel *intrinsic motivation* memiliki nilai koefisien 0,370 serta *t-value* 4,473 melebihi angka kritis 1,645. Diperoleh pula nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya hasil penelitian ini berpengaruh positif dan dapat dikatakan pula bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap perkembangan *employee creativity*. Motivasi internal yang tumbuh di dalam diri seorang karyawan akan menuntun seorang karyawan untuk bersikap kreatif, maka semakin tinggi motivasi internal yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut secara kreatif, maka akan semakin besar pula *output* kreativitas yang dihasilkan.
3. Variabel *intrinsic motivation* sebagai variabel moderasi memiliki nilai koefisien interaksi -2,458 serta *t-value* -2,188. Didapatkan pula nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai *t-value* negatif tetapi memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H_3) ini diterima tetapi berpengaruh negatif yang berarti ketika motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka pengaruh dukungan dari perusahaan untuk kreatifitas akan melemah.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat peneliti berikan adalah:

Penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif serta manfaat untuk segenap perusahaan untuk dapat memaksimalkan seluruh tenaga kerja yang ada di dalamnya terutama dalam sektor kreativitas. Diharapkan pula penelitian ini

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tidak terpusat pada satu sampel perusahaan, masih menggunakan beberapa sampel organisasi pemerintah dan badan usaha milik negara, kedepannya diharapkan penelitian serupa ditujukan kepada satu perusahaan utama saja agar penelitian ini dapat dirasakan manfaatnya secara langsung untuk divisi sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edition 3). BPFE-Yogyakarta.
- Amabile, T. M. (1998). *How to kill creativity* (Vol. 87). Harvard Business School Publishing Boston, MA.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Arnold, K. A., & Dupré, K. E. (2012). Perceived organizational support, employee health and emotions. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*: Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*: Springer Science & Business Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational support and creativity: The role of developmental experiences as a moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35, 509–514.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Percieved Organizational Support - An Overview on Its Antecedents And Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*. <https://doi.org/10.3928/00220124-20140925-15>
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Tabularasa*, 87–97.
- Subyakto, H., & Algifari. (2011). *Praktikum Statistika dengan MS Excel dan SPSS*. STIE YKPN.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Wiryanti, N. M. (2017). Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Guru SD Swasta Katolik Di Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 150–161.

