

## **TESIS**

### **PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGI DAN KREATIVITAS INDIVIDU PADA PERILAKU KERJA INOVATIF**

(Studi pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara)

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan**

**Dalam memperoleh Gelar Sarjana S-2**

**Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**



**SIWI WAHYUNINGSIH**

**NIM : 2342020053**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK) SEMARANG**

**2024**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

### **PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGI DAN KREATIVITAS INDIVIDU PADA PERILAKU KERJA INOVATIF**

(Studi pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara)

Diajukan Oleh :

**SIWI WAHYUNINGSIH**  
**NIM : 2342020053**

**Disetujui oleh :**

Tanggal    Desember 2024

**Dosen Pembimbing**



**Dr. SUHANA, S.S., MM.**  
**NIDN : 0601107001**

## HALAMAN PENGESAHAN

### ARTIKEL PUBLIKASI PENGGANTI UJIAN TESIS

Nama : **SIWI WAHYUNINGSIH**  
NIM : 2342020053  
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis  
Program Studi : S2 Manajemen  
Judul Artikel : Peran Mediasi Motivasi Kerja terhadap Hubungan Modal Psikologis dan Kreativitas Individu pada Karyawan Perilaku Kerja Inivatif  
Nama Jurnal : Jurnal Ilmiah Edunomika  
Kategori : Sinta 4  
Tautan Artikel : <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi sesuai dengan Surat Edaran Nomor: 038/J.01/Unisbank/Um/II2020 tentang Ketentuan Pelaksanaan dan Penilaian Hasil Luaran Tugas Akhir / Skripsi /Tesis bagi mahasiswa Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana dilingkungan Universitas Stikubank Semarang.

Semarang, Desember 2024

Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Stikubank Semarang

Dekan,



UNIVERSITAS  
**STIKUBANK**  
DIGITAL YOUTH ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

**Dr. Drs. Agus Budi Santosa, M.Si**  
NIDN: 0601126701

Pembimbing,

**Dr. Suhana, S.S., MM.**  
NIDN : 0601107001

## HALAMAN PENGESAHAN TESIS

### PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGI DAN KREATIVITAS INDIVIDU PADA PERILAKU KERJA INOVATIF

(Studi pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara)

Ditulis oleh:

Nama : SIWI WAHYUNINGSIH

NIM : 2342020053

Pembimbing : Dr. Suhana, S.S., M.M.

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Program Studi : S2 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi di Universitas Stikubank Semarang.

Semarang, Desember 2024

Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Stikubank Semarang

Pembimbing,



Dekan,  
**UNIVERSITAS  
STIKUBANK**  
DIGITAL YOUTH ENTERPRENEURIAL UNIVERSITY

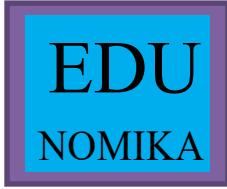
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

**Dr. Drs. Agus Budi Santosa, M.Si**

NIDN: 0601126701

**Dr. Suhana, S.S., MM.**

NIDN : 0601107001



## SURAT KETERANGAN NASKAH DITERIMA

No : 073/Edunomika/B/I/2025

Dengan ini, Penyunting Jurnal EDUNOMIKA memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas :

Judul : PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP HUBUNGAN MODAL PSIKOLOGIS DAN KREATIVITAS INDIVIDU PADA KARYAWAN PERILAKU KERJA INOVATIF  
Penulis : Siwi Wahyuningsih<sup>1</sup>, Suhana<sup>2</sup>  
Afiliasi : <sup>1,2</sup>Magister Manajemen (UNISBANK) Semarang  
Email : [siwiwahyuningsih047@gmail.com](mailto:siwiwahyuningsih047@gmail.com)  
Tanggal Kirim : 03 Januari 2025

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal EDUNOMIKA dan dapat kami terima sebagai bahan naskah untuk penerbitan Jurnal EDUNOMIKA pada Vol. 09 No. 01, 2025, dalam versi elektronik dan/atau cetak. Melalui surat keterangan ini, penulis tunduk pada ketentuan hak cipta Jurnal EDUNOMIKA [lihat *Author Guideline* di situs jurnal].

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit jurnal/majalah lain.

Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 24 Januari 2025

Ketua Dewan Editor



M. Hasan Ma'ruf

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Tesis dengan judul:

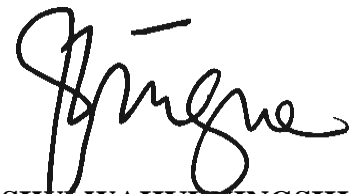
**PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA  
MODAL PSIKOLOGI DAN KREATIVITAS INDIVIDU PADA PERILAKU  
KERJA INOVATIF**

Adalah benar karya saya, dan dalam karya ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang tanpa membrikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik tesis yang saya ajukan sebagai hasil tulisan sayasendiri.

Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah saya yang telah diberikan oleh Universitas Stikubank batal saya terima.

Semarang, Desember 2024  
Yang menyatakan,



**SIWI WAHYUNINGSIH**  
NIM : 2342020053

**MEDIATING ROLE OF WORK MOTIVATION TO THE RELATIONSHIP  
BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND INDIVIDUAL  
CREATIVITY ON INNOVATION WORK BEHAVIOR**

**ABSTRACT**

This research aims to examine the influence of psychological capital, individual creativity on work motivation and its impact on innovative work behavior. The population of this research is 115 civil servants in North Semarang District. The sample for this research is 115 employees. Thus, the sampling technique used is a saturated sampling technique, the entire population is sampled. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The research results show that psychological capital has a significant influence on innovative work behavior. Meanwhile, individual creativity does not have a significant influence on innovative work behavior. Other research results show that employee psychological capital and creativity have a positive effect on work motivation. Work motivation influences innovative work behavior. The research results also show that work motivation acts as a mediating variable in the influence of psychological capital and individual creativity on innovative work behavior. This research has theoretical and practical implications.

**Keywords:** psychological capital, individual creativity, work motivation and innovative work behavior

## **PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA MODAL PSIKOLOGI DAN KREATIVITAS INDIVIDU PADA PERILAKU KERJA INOVATIF**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh modal psikologi, kreativitas individu terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada perilaku kerja inovatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri di lingkungan Kecamatan Semarang Utara yang berjumlah 115. Sampel penelitian ini adalah 115 pegawai. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, semua populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki pengaruh signifikan pada perilaku kerja inovatif. Sementara kreativitas individu tidak memiliki pengaruh signifikan pada perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa modal psikologi dan kreativitas pegawai berpengaruh positif pada motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh pada perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh modal psikologi dan kreativitas individu pada perilaku kerja inovatif. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis.

Kata Kunci : modal psikologi, kreativitas individu, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

*Alhamdulillah*, puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya kepada penulis sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Tesis yang berjudul “Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Hubungan antara Modal Psikologi dan Kreativitas Individu pada Perilaku Kerja Inovatif ” (Studi pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara), ini disusun guna mendapatkan gelar Magister Manajemen pada program Magister Manajemen Unisbank Semarang.

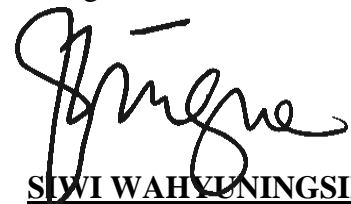
Dalam kesempatan ini, penulis sampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sunarto. MM. selaku Direktur Program Magister Manajemen Unisbank Semarang;
2. Bapak Dr. Suhana, S.S., MM. selaku dosen pembimbing atas bimbingan, dukungan, perhatian dan kesabarannya hingga terwujudnya Tesis ini;
3. Ibu Walikota Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk menempuh studi S2 di Unisbank;
4. Kupersembahkan untuk Almarhum Suami Drs. Hendro Yuwanto dan anak-anakku Hafrizal Andhika Pratama dan Faisal Andhika Yanottama;
5. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini, sehingga penulis berharap atas saran dan kritiknya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Semarang, Desember 2024.



**SIWI WAHYUNINGSIH**

**NIM : 2342020053**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL PUBLIKASI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Pembatasan Masalah .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	9
1. Perilaku Kerja Inovatif .....	9
2. Modal Psikologi.....	10
3. Kreativitas Individu .....	13
4. Motivasi Kerja .....	14
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	16
2.3 Penelitian Terdahulu.....	21
2.4 Model Matematis .....	23

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian .....	25
3.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	25
3.5 Data yang digunakan .....	25
3.5 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel .....	26
3.6 Definisi Konsep dan Operasional .....	27
3.7 Uji Instrumen .....	29
3.6 Uji Model .....	30
3.6 Uji Hipotesis .....	31

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.1 Identitas Responden.....	34
4.2 Deskripsi Variabel Variabel Penelitian .....	39
4.3 Uji Validitas Instrumen .....	45
4.4 Uji Reliabilitas Instrumen.....	49
4.5 Analisis Regresi .....	49
4.6 Uji Model .....	52
4.7 Pengujian Hipotesis .....	53
4.8 Uji Mediasi (Sobel test).....	55
4.9 Pembahasan .....	57

### **BAB V. PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66
LAMPIRAN.....	69

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Indikator Perilaku Kerja Inovatif Pegawai di Lingkungan Kecamatan Semarang Utara.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai.....	28
Tabel 3.2 Definisi Konsep dan Operasional .....	29
Tabel 4.1 Rekap Hasil Kuesioner.....	36
Tabel 4.2 Diskripsi Jenis Kelamin Responden .....	37
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Menurut Usia .....	38
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Menurut Golongan Pegawai .....	39
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja .....	40
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Psychological Capital – $X_1$ .....	42
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Individual Creativity – $X_2$ .....	43
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Work Motivation – $Y_1$ .....	45
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Innovative Work Behavior - $Y_2$ .....	46
Tabel 4.11 Validitas Variabel Psychological Capital .....	49
Tabel 4.12 Validitas Variabel Individual Creativity .....	50
Tabel 4.13 Validitas Variabel Work Motivation.....	51
Tabel 4.14 Validitas Variabel Innovative Work Behavior.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel yang Diteliti .....	53
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi.....	54
Tabel 4.17 Uji Mediasi 1 .....	61
Tabel 4.18 Uji Mediaso 2 .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era global yang sangat pesat seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Menurut Mangkunegara, (2016), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, keterpaduan, pelayanan dan pembagian kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Bulgis et al., 2021).

Aparatur Sipil Negara merupakan status yang memiliki peran tidak hanya sebagai pegawai negeri sipil semata, namun juga sebagai aparat yang bekerja dengan nilai budaya Indonesia yang terbuka, inovatif, pelayanan masyarakat, dan tidak membedakan anggota lainnya baik dari segi agama, ras, golongan, maupun suku bangsa. Menjadi Aparatur Sipil Negara sangat penting untuk menjaga tiga poin utama dalam rangka pembangunan bangsa, yakni mewujudkan tujuan nasional dengan kinerja ASN yang didasarkan pada kode etik, integritas, nasionalisme, serta komitmen anti korupsi. Kemudian poin kedua yakni untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai ASN bertugas untuk melaksanakan pelayanan public, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan. Dan terakhir, ASN pun perlu mengeksplisitkan segala kewajiban dan tugasnya tersebut kedalam kerja nyata kepada masyarakat. (Rudito, 2016).

Layanan publik identik dengan representasi keberadaan birokrasi pemerintah, karena berkaitan langsung dengan salah satu fungsi pemerintahan adalah memberikan layanan (Saliu, 2017). Oleh karena itu, pelayanan publik yang berkualitas merupakan cerminan dari kualitas birokrasi pemerintah, hal ini konsisten dengan hasil penelitian Chuaire & Scartascini, (2014), yang menyarankan agar memperkuat lembaga publik. Di masa lalu, paradigma pelayanan publik adalah memberikan peran yang sangat besar kepada pemerintah sebagai penyedia tunggal. Namun saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah sangat tinggi dan dinamis. Rakyat menjadi lebih cerdas dan memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh dari pemerintah (Mariati & Hanif, 2018).

Dalam beberapa dekade terakhir, kinerja kreatif karyawan perilaku dan perilaku inovatif telah dianggap sebagai modal manusia yang penting yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi, keunggulan kompetitif dan keberlanjutan serta kreativitas telah dipandang sebagai hal yang penting keberhasilan implementasi ide-ide kreatif baru dan berguna yang ditawarkan oleh karyawan (Amabile TM et al., 2005).

Saat ini, inovasi karyawan dalam organisasi menyebabkan kebingungan karena keragamannya istilah yang terkait dengannya, seperti kreativitas karyawan, kinerja kreatif, perilaku kreatif, perilaku terkait inovasi, inovasi, inovasi individu, perilaku inovatif, dan seterusnya (Asurakkody & Shin, 2018; de Jong & Den Hartog, 2007; Ng & Feldman, 2013).

Organisasi dapat mencapai tujuan ketika perilaku kerja karyawan selaras dengan tugas dan tujuan organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengelola perilaku kerja dan menentukan jenis perilaku kerja apa yang diperlukan untuk

menyelesaikan tugas dan mencapainya tujuan organisasi. Konsep yang jelas tentang perilaku kerja diperlukan. Mengenai konsep perilaku kerja, peneliti belum menemukan konsep umum. Namun, membaca beberapa penelitian yang tersedia menunjukkan bahwa selalu ada kesamaan untuk memahami perilaku kerja. Campbell (1990) mengklasifikasikan perilaku kerja menurut pengaruhnya terhadap kinerja organisasi dan kemudian kita memiliki perilaku kerja yang produktif dan kontraproduktif. Satu di tangan, pekerjaan produktif Perilaku berkaitan dengan perilaku kerja yang berkaitan dengan tugas dan berkontribusi terhadap kinerja. (Abun et al., 2023)

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi. Ini termasuk pengembangan ide atau teknologi produk baru serta perubahan prosedur administrasi yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan kerja atau implementasi ide dan ide. untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya (Kleysen & Jalan dalam Kresnandito & Fajrianti, 2012.)

Dari review hasil penelitian terdahulu, perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh modal psikologis, kreativitas individu dan motivasi kerja. Modal psikologis memiliki pengaruh pada perilaku inovatif, Alshebami, (2021), bahwa Modal psikologi berpengaruh terhadap *Employees Innovative Behavior*, konsisten dengan penelitian, (Slåtten et al., 2020) dan (Giner et al., 2023), dan belum menemukan adanya riset gap, bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior*, dalam penelitian ini.

*Individual Creativity* adalah salah satu dari dua karakteristik pribadi yang disarankan untuk dimiliki berdampak pada *Innovation Performance*. *Individual*

*Creativity* sebagai ciri pribadi mencerminkan gagasan bahwa kreativitas itu heterogen dan didistribusikan ke seluruh individu dalam organisasi. Kreativitas bersifat fleksibel dan dinamis; itu bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lain. Oleh karena itu, *Individual Creativity* merupakan sumber daya atau kemampuan individu untuk berkreasi. Berdasarkan ini, dan khusus untuk penelitian ini, *Individual Creativity* didefinisikan sebagai 'produksi ide-ide baru dan berguna yang dilakukan oleh individu karyawan solusi masalah. *Individual Creativity* mengacu pada proses pembangkitan ide atau pemecahan masalah dan ide aktual atau solusi' (Amabile et al., 2005).

Kreativitas individu memiliki pengaruh pada perilaku kerja inovatif, seperti dalam penelitian Slåtten et al., (2020), dengan judul "*The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour*" bahwa terdapat korelasi positif antara *Individual Creativity* mempengaruhi *Employee Innovative Behavior*, ini konsisten dengan penelitian (Asbari et al., 2021). Selain temuan yang berpengaruh signifikan, peneliti juga menemukan pengaruh yang tidak signifikan (Wahyuni, 2022), menyatakan bahwa kreativitas **tidak berpengaruh** terhadap inovasi karyawan.

Temuan yang berbeda di atas merupakan indikasi bahwa variabel mediasi penting ada. Dari revidi hasil penelitian terdahulu, motivasi kerja memediasi pengaruh modal psikologi dan kreativitas individu terhadap *innovative work behavior*. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap inovatif seperti pada penelitian Jianga et al., (2023) dengan judul penelitian "*Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link?*" menyatakan bahwa motivasi individu secara positif meningkatkan inovasi kerja, hal ini konsisten dengan penelitian (Fischer et al., 2019b) dan (Wahyuni, 2022). Dalam penelitian ini belum menemukan

bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh modal psikologi dan kreativitas individu terhadap *innovative work behavior*.

Objek penelitian ini adalah ASN di Lingkungan Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Berdasar pra survei, perilaku inovatif pegawai belum baik. Hal ini dilihat dari Tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1  
**Indikator Perilaku Kerja Inovatif Pegawai di Lingkungan Kecamatan Semarang Utara**

<b>Indikator <i>Inovative Work Behavior</i></b>	<b>Inovative Work Behavior Pegawai di Lingkungan Kecamatan Semarang Utara</b>
<i>Opportunity exploration</i> (Peluang untuk Eksplorasi)	1. Pekerjaan atau tugas dalam pelayanan masyarakat adalah tugas mulia, akan tetapi masih banyak pegawai di Lingkungan Kecamatan Semarang Utara yang belum memanfaatkan dalam mengembangkan diri untuk hal yang lebih baik. Terutama dalam melayani masyarakat.
<i>Idea generation</i> (Generasi Ide)	2. Ide yang terbentuk dengan baik dan dapat dijelaskan, diungkapkan, atau ditindaklanjuti dengan jelas, hal ini akan memberikan dampak pada diri pegawai maupun masyarakat luas, akan tetapi belum dilakukan dengan baik oleh pegawai khususnya di Kecamatan Semarang Utara, bahwa pegawai masih melakukan tugas pekerjaan tidak menggunakan ide-ide yang dapat mempercepat dalam pelayanan, hal ini disebabkan masih banyak pegawai yang berumur.
<i>Championing</i> (Perjuangan)	3. Pegawai Kecamatan Semarang Utara masih membutuhkan perjuangan dalam meraih kesuksesan, maka dituntut untuk dapat memberikan pengaruh kepada sesama pegawai dalam meraih kesuksesan tersebut, akan tetapi masih banyaknya pegawai yang tidak memperhatikan hal tersebut.
<i>Application of ideas</i> (Ide yang diaplikasikan)	4. Ide-ide pegawai yang diciptakan oleh pegawai Kecamatan Semarang Utara harus dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan sehari-hari. Akan tetapi belum maksimal dalam melakukan aktivitasnya, masih belum nampak adanya perubahan ide kreatif yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari

Sumber: *Observasi pada Pegawai di Lingkungan Kecamatan Semarang Utara*

Berdasarkan Tabel 1.1, Indikator lemahnya Pegawai di Lingkungan Kecamatan Semarang Utara dapat dilihat dari kurangnya perilaku kerja inovatif dalam pelayanan masyarakat, khususnya masyarakat Kecamatan Semarang Utara.

Kegiatan pegawai yang membutuhkan perilaku yang tidak biasa menimbulkan tantangan dalam pelaksanaannya. Mereka dituntut untuk tetap menjalankan tugas dan fungsinya sebagai petugas pengabdian kepada masyarakat. Kinerja pegawai sangat berarti karena merupakan hasil akhir dari kegiatan pegawai dalam memberikan pelayanan. Keberhasilan pegawai dalam memberikan pelayanan merupakan keberhasilan organisasi atau instansi. Karena organisasi memiliki visi dan misi yang harus dicapai dan diwujudkan oleh pegawai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yaitu memberikan pelayanan secara efektif dan efisien. Untuk menilai hasil kerja pegawai, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. (Tico, *et al.* 2023)

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap Motivasi kerja ?
2. Apakah *Individual Creativity* berpengaruh terhadap Motivasi kerja ?
3. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior*?
4. Apakah *Individual Creativity* berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior*?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Inovative Work Behavior*?
6. Apakah Motivasi kerja memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Inovative Work Behavior*?
7. Apakah Motivasi kerja memediasi pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Inovative Work Behavior*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap Motivasi kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Individual Creativity* terhadap Motivasi kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Inovative Work Behavior*
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Inovative Work Behavior*
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap *Inovative Work Behavior*.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Inovative Work Behavior* dengan di mediasi Motivasi kerja
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap *Inovative Work Behavior* dengan di mediasi Motivasi kerja

### 1.4 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi dengan hanya mengambil variabel *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* terhadap *Inovative Work Behavior* dengan dimediasi oleh Motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Kecamatan Semarang Utara.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Akademik**

Memberi gambaran yang jelas tentang pentingnya peran *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* terhadap *Inovative Work Behavior* dengan mediasi Motivasi kerja.

### **2. Bagi Instansi**

Diharapkan menjadi masukan bagi para pengambil keputusan dalam menentukan keputusan-keputusan strategik dalam organisasi dan memberikan kontribusi positif pegawai di Lingkungan Kecamatan Semarang Utara mengenai pengaruh *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* terhadap *Inovative Work Behavior* dengan mediasi Motivasi kerja.

### **3. Bagi Peneliti**

Diharapkan menjadi masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya yang berhubungan dengan pengaruh *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* terhadap *Inovative Work Behavior* dengan mediasi Motivasi kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka bertujuan untuk menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan kajian pustaka berisikan tentang data-data sekunder yang peneliti peroleh dari jurnal-jurnal ilmiah atau hasil penelitian dari beberapa para ahli atau hasil penelitian pihak lain yang mendukung penulisan penelitian ini.

##### **2.1.1 *Innovative Work Behavior***

Inovasi adalah salah satu sumber penting untuk menghasilkan daya saing keuntungan yang membantu di pasar. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha membangkitkan kreativitas di antara anggotanya untuk mendorong ide-ide kreatif (Anderson et al., 2014). Perilaku inovatif didefinisikan sebagai pengembangan, mencari dukungan, dan menerapkan ide-ide baru (Scott & Bruce, 1994).

*Innovative Work Behavior* atau perilaku kerja inovatif mengacu pada pengembangan, adopsi, dan implementasi ide-ide baru yang digunakan untuk sebuah produk, teknologi, serta metode kerja oleh karyawan (Yuan & Woodman, 2010). (Janssen, 2000) juga menyebutkan bahwa *Innovative Work Behavior* merupakan suatu penciptaan, pengenalan, serta penerapan sebuah ide baru yang berguna untuk keberlangsungan hidup sebuah organisasi. (Baharudin & Ekowati, 2022)

Perilaku inovatif adalah keseluruhan kinerja karyawan dalam proses pencarian kreatif, menetapkan, menerapkan, dan berhasil mewujudkan hal baru teknologi, proses, teknik, atau produk yang akan dihasilkan layanan atau produk yang bermanfaat (Tang et al., 2019). (Helmi, 2011) mengatakan bahwa perilaku inovatif adalah seluruh perilaku individu yang terarah untuk menghasilkan, memperkenalkan

dan menerapkan hal-hal baru yang dapat berguna di berbagai tingkatan organisasi. (Alshebami, 2021)

Indikator dari perilaku kerja inovatif menurut (Abun et al., 2023) Apa yang dimaksud dengan perilaku kerja inovatif karyawan:

a. *Opportunity exploration* (peluang eksplorasi)

- Perhatian hal yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari.
- Bagaimana hal-hal yang dapat diperbaiki

b. *Idea generation* (Generasi Ide)

- Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru
- Menghasilkan solusi orisinal untuk masalah
- Menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas

c. *Championing* (perjuangan).

- Membuat anggota organisasi yang penting antusias dengan ide inovatif
- Berusaha meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif

d. *Application of ideas* (penerapan ide)

- Secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktek kerja
- Berkontribusi pada implementasi ide-ide baru
- Berusaha mengembangkan hal-hal baru

### 2.1.2 Modal Psikologi

Psycap didefinisikan sebagai 'keadaan' perkembangan psikologis positif, yang ditandai dengan individu yang memiliki seperangkat atribut: efikasi diri: percaya diri dan efikasi diri, untuk mempertahankan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; optimisme: membuat atribusi positif tentang masa kini

dan kejadian di masa depan; harapan: bertahan dalam kaitannya dengan tujuan dan, jika perlu, mengarahkan kembali cara untuk mencapainya tujuan untuk menjadi sukses; ketahanan: mengatasi dan kembali ke keadaan emosi normal dalam menghadapi masalah dan kesulitan (F. , Luthans et al., 2007).

Seperti yang dikutip oleh Mahmut & Elif (2021), Luthans et al., (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai sebuah konstruk dari tatanan yang dapat diukur, dikembangkan dan diajarkan untuk mencapai kinerja lebih tinggi. Hal itu dilakukan dengan pengembangan posisi dari individu tersebut (F. , Luthans et al., 2007). Modal psikologis ini mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Empat indikator tersebut adalah kekuatan manusia yang berorientasi positif, terukur, dapat dikembangkan dan dikelola untuk kinerja lebih tinggi (Baykal, 2020). Modal Psikologis bisa berubah dan dapat dikembangkan, itulah sebabnya dianggap sebagai masa depan "negara" daripada sebuah "sifat." Modal psikologis dapat dimodifikasi dan ditingkatkan dengan bantuan organisasi yang positif, program, dan pelatihan di tempat kerja (Lupşa et al., 2020).

Modal psikologis mengacu pada sifat-sifat batin yang positif dan keadaan psikologis positif yang dimiliki individu dan pameran, dan konsepnya berasal dari psikologi positif dan perilaku organisasi positif (POB). Luthans pertama kali diklasifikasikan modal psikologis ke dalam empat dimensi: kepercayaan diri, harapan, ketahanan dan optimisme, dan hal ini telah diterima secara luas oleh akademisi (F. , Luthans et al., 2007). Di tingkat individu, individu dengan modal psikologis yang tinggi memiliki keyakinan yang lebih kuat tentang inovasi, penuh semangat, energi, rasa ingin tahu, punya semangat eksplorasi, lebih mau berpikir dan menerima ide-ide

baru, dan lebih cenderung memiliki kemauan untuk berinovasi dan kondisi untuk meningkatkan kapasitas inovasi mereka secara keseluruhan (Luthans, 2011)

Menurut Luthans et al., (2007), terdapat 4 indikator dalam *psychological capital* yang biasa disingkat HORE, yaitu *Hope*, *Optimisme*, *Resilience*, dan *SelfEfficacy*.

a. *Hope* (Harapan)

Menurut Synder dalam (Carr, 2004:90) mendefinisikan harapan sebagai kemampuan dalam merencanakan jalan keluar untuk upaya mencapai tujuan walaupun terdapat rintangan, serta menjadikan motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan.

b. *Optimism* (Optimisme)

Optimism adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan (Srivastava & Angelo, 2009). Dengan kata lain, optimism mengharapkan hal-hal untuk berlangsung sebagaimana seharusnya.

c. *Resilience* (Resiliensi)

Resiliensi (daya lentur, ketahanan) adalah kemampuan atau kapasitas insan yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi (Desmita, 2009:201)

d. *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri)

*Self-Efficacy* yang secara umum disebut confidence secara Bahasa berarti kepercayaan diri. Luthans (2007) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi,

sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan.

### **2.1.3 Kreativitas Individu**

*Individual Creativity* adalah salah satu dari karakteristik pribadi yang disarankan untuk dimiliki berdampak pada *Individual Innovative Behaviour*. *Individual creativity* sebagai ciri pribadi mencerminkan gagasan bahwa kreativitas itu heterogen dan didistribusikan keseluruh individu dalam organisasi. Kreativitas bersifat fleksibel dan dinamis, itu bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya. Oleh karena itu, *individual creativity* merupakan sumber daya atau kemampuan individu untuk berkreasi. *Individual Creativity* didefinisikan sebagai produk ide-ide baru dan berguna yang dilakukan oleh individu karyawan, *individual creativity* mengacu pada proses pembangkitan ide atau pemecahan masalah dan ide aktual atau solusi. (Amabile TM et al., 2005)

Kreativitas individu adalah salah satu dari dua karakteristik pribadi yang disebutkan untuk berdampak pada perilaku inovatif individu. Kreativitas individu sebagai karakteristik pribadi mencerminkan gagasan bahwa kreativitas itu heterogen dan didistribusikan ke seluruh individu dalam organisasi.

Munandar (2012), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat sebagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapatkan perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis).

Indikator-indikator kreativitas dimensi person, process, product, dan press dikembangkan berdasarkan analisis literatur.

Menurut Lestari dalam Suryana (2006) indikator kreativitas sebagai berikut:

- a) Ingin tahu; Suatu emosi yang berkaitan dengan perilaku ingin tahu seperti eksplorasi, investigasi, dan belajar, terbukti dengan pengamatan pada aspek manusia dan lain-lain.
- b) Optimis; Merupakan perasaan yakin terhadap sesuatu yang baik akan terjadi yang memberi harapan yang positif serta menjadi pendorong untuk berusaha kearah kemajuan dan kejayaan.
- c) Fleksibel; Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok.
- d) Mencari solusi dari masalah; Mencari jalan keluar untuk menyelesaikan masalah.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Motivasi dimaksudkan sebagai sesuatu yang meyakinkan untuk melakukan sesuatu sesuai permintaan (Basset-Jones & Lloyd, 2005) dalam Baloch et al., 2016). Motivasi adalah pengaturan dari proses secara mendalam jenis potensi yang menguatkan kinerja menuju tujuan tertentu. Beberapa studi telah mengartikan motivasi sebagai tujuan kinerja (Blanket & Ossei, 2012). Seseorang, yang termotivasi, tahu caranya mencapai tujuan tertentu dan dia berusaha untuk pencapaian tujuan (Nelson, 2001; Helopota, 2005 dalam (Balocha et al., 2016)). Orang yang termotivasi sepenuhnya menyadari asumsi tujuan, sehingga ia menjadi cocok dengan organisasinya (Katz, 2005; Shenkel & Gardner, 2004 dalam (Balocha et al., 2016)). Motivasi merupakan suatu pemahaman bagaimana proses memulai, mengarahkan, dan mendukung tindakan sukarela diri sendiri, yang menjawab pertanyaan “mengapa orang sukarela?” dan “apa yang menopang bantuan sukarela?” (Clary et al., 1998)

dalam Bang & Reio (2013). Sejumlah besar penelitian menunjukkan bahwa motif pribadi memainkan peran penting dalam kesukarelaan (Bang dan Chelladurai, 2009; Bang dan Ross, 2009; Clary et al., 1998; Omoto dan Snyder, 2002; Penner, 2002 dalam Bang & Reio, 2013). Mengingat bahwa kegiatan sukarela tidak melibatkan imbalan keuangan, motivasi adalah faktor yang sangat diperlukan untuk dipertimbangkan ketika mencoba untuk memahami mengapa individu melakukan sesuatu dengan sukarela dan apa yang memicu jenis perilaku ini (Bang & Reio, 2013).

McClelland dalam Veithzal, (2013) berpendapat bahwa dimensi dan indikator motivasi yaitu :

a. Dimensi kebutuhan akan Prestasi yang terdiri dari empat faktor indikator yaitu:

1. Inovatif
2. Feedback
3. Risiko
4. Tanggung jawab

b. Dimensi kebutuhan akan kekuatan terdiri dari tiga faktor yaitu:

1. Kepercayaan
2. Kontribusi
3. Tugas yang dibebankan

c. Dimensi kebutuhan akan pertemanan terdiri dari tiga factor yaitu:

1. Persahabatan
2. Bekerjasama
3. Konflik

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Hubungan Modal Psikologi terhadap Motivasi kerja**

Modal psikologis sebagai keadaan psikologis yang positif pada diri individu yang dicirikan dengan kepercayaan pada diri dalam usaha untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab, dengan memiliki modal psikologi secara positif oleh suatu anggota atau pegawai akan memberikan dampak baik pada suatu institusi maupun kepada hasil dari tugas yang menjadi tujuan.

Modal psikologis juga mampu mengganggu perilaku dan sikap karyawan yang tidak diinginkan (Heled et al., 2016). Untuk alasan ini, modal psikologis adalah sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan pada lingkungan kompetitif yang "melampaui modal lain", seperti modal ekonomi, kemanusiaan dan sosial (Luthans et al., 2015). Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap motivasi, (M. Rahmad et al., 2022), (Purnomo, A.K., et al,2023) dan (Irawan, F.I., & Hidayat, I.N., 2021).

Berdasarkan penjelasan serta peneliti terdahulu maka dalam hal ini pengembangan hipotesis adalah sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>: Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja**

### **2.2.2 Hubungan Kreativitas Individu terhadap Motivasi kerja**

Kreativitas adalah jenis kinerja yang sangat dihargai oleh organisasi karena menstimulasi pembagian ide (Ambile & Fisher, 2009). Orang yang merasa termotivasi, dan tergugah, terutama oleh kegembiraan, kepuasan, tantangan, dan komitmen untuk bekerja pada diri mereka sendiri, akan menjadi sangat kreatif. Dengan membantu memberikan semangat kerja, seorang manajer mampu memberikan pengaruh atas tingkat kreativitas karyawannya dalam organisasi.

Kreativitas mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja seperti dalam penelitian terdahulu yaitu (Mendrofa, 2022), dengan judul penelitian, “Hubungan Antara Kreativitas Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai”, hal ini juga dalam penelitian yang lain, (Jean Jr. & Ferinia, 2023) dan (Fidelis et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan serta peneliti terdahulu maka dalam hal ini pengembangan hipotesis adalah sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>: Kreativitas Individu berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja**

### **2.2.3 Hubungan Modal Psikologi terhadap *Inovative Work Behavior***

Modal psikologis berfokus pada aspek positif dan kekuatan individu dan melabeli mereka secara kolektif sebagai sumber psikologis positif untuk proses inovatif (Luthans et al., 2007). Ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memiliki keterkaitan atau pengaruh dengan *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang optimis cenderung memiliki harapan positif untuk mencapai tujuan mereka, berhasil mengatasi tantangan, dan menghadapi situasi yang merugikan (Mishra et al., 2017)

Dalam penelitian terdahulu Liu et al., (2023), Ada hubungan positif dan signifikan antara modal psikologi dan perilaku inovatif karyawan, hal ini juga dilakukan oleh (Liu et al., 2023), (Slåtten et al., 2020), dan (Chen et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan serta peneliti terdahulu maka dalam hal ini pengembangan hipotesis adalah sebagai berikut :

**H<sub>3</sub>: Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap *Inovative Work Behavior***

### **2.3.4 Hubungan Kreativitas Individu terhadap *Inovative Work Behavior***

Dalam penelitian menyatakan bahwa perlunya organisasi mendorong kreativitas di antara karyawan untuk mempromosikan perilaku kerja yang inovatif. Volery dan

Tarabashkina (2021) juga menyebutkan bahwa sebuah kreativitas karyawan mungkin juga berpengaruh dalam merangsang perilaku kerja inovatif di sebuah perusahaan.

Munandar (2012), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat sebagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapatkan perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis).

Dalam penelitian bahwa kreativitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Asbari et al., 2021), (Jean Jr. & Ferinia, 2023).

Berdasarkan penjelasan serta peneliti terdahulu maka dalam hal ini pengembangan hipotesis adalah sebagai berikut :

**H<sub>4</sub>: Kreativitas Individu berpengaruh positif terhadap *Inovative Work Behavior***

#### **2.2.5 Hubungan Motivasi kerja terhadap *Inovative Work Behavior***

Menurut Sutrisno, (2013) Faktor utama dalam pencapaian kinerja seorang karyawan adalah motivasi, tingginya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula hasil kinerja, adapun pengertian motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Suryani dalam Dama dan Ogi (2018), berpendapat bahwa inovasi dalam arti luas tidak hanya terbatas pada sebuah produk. Inovasi bisa berupa ide, langkah-langkah ataupun objek yang dipandang oleh seseorang sebagai suatu hal yang baru. Inovasi juga sering diartikan pada perubahan yang dirasa sebagai hal yang baru oleh orang banyak.

Dalam penelitian bahwa motivasi individu secara positif meningkatkan perilaku kerja inovatif, (Jiang et al., 2023) dan juga (Fischer et al., 2019a).

Berdasarkan penjelasan serta peneliti terdahulu maka dalam hal ini pengembangan hipotesis adalah sebagai berikut :

**H<sub>5</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Inovative Work Behavior***  
**2.2.6 *Work Motivation* memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Inovative Work Behavior***

Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Bila ia tidak suka, maka ia berusaha untuk meniadakan rasa tidak suka itu (Khurosani, 2020; Rahmadani et al., 2020). Pegawai dengan modal psikologi positif memiliki ketenangan pikiran yang memberikan kontribusi dalam penemuan, pengembangan, dan implementasi ide-ide baru dalam pekerjaan (Kim & Shin, 2015). Perilaku kerja inovatif memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja melalui implementasi ide-ide baru dalam pekerjaan terkait dengan perbaikan efisiensi pekerjaan (Frangken, 2002).

Dalam penelitian Rahmat et al, (2022), bahwa PsyCap berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dan menurut penelitian Jianga, S., et. Al (2023), menyatakan bahwa motivasi individu secara positif meningkatkan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Hal ini diharapkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjelasan serta peneliti terdahulu maka dalam hal ini pengembangan hipotesis adalah sebagai berikut :

**H<sub>6</sub>: *Work Motivation* memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Inovative Work Behavior***

### **2.2.7 *Work Motivation* memediasi pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Inovative Work Behavior***

Kreativitas individu adalah salah satu dari dua pribadi karakteristik yang disebutkan untuk mempengaruhi perilaku inovatif individu. Kreativitas individu sebagai pribadi, karakteristik mencerminkan gagasan bahwa kreativitas bersifat heterogen dan didistribusikan antar individu dalam suatu lingkungan organisasi. Kreativitas bersifat fleksibel dan dinamis dan bervariasi dari karyawan ke karyawan. Karena itu, kreativitas individu merupakan sumber daya atau kemampuan individu untuk mencipta. (Asbari & Novitasari, 2020). Motivasi adalah pengaturan dari proses secara mendalam jenis potensi yang menguatkan kinerja menuju tujuan tertentu. (Basset-Jones & Lloyd, 2005). *Innovative Work Behavior* merupakan suatu penciptaan, pengenalan, serta penerapan sebuah ide baru yang berguna untuk keberlangsungan hidup sebuah organisasi. (Baharudin & Ekowati, 2022)

Temuan paling penting dari penelitian Mendrofa, (2022), Ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai dan temuan Jianga, S., et. Al (2023), bahwa motivasi individu secara positif meningkatkan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kreativitas individu terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjelasan serta peneliti terdahulu maka dalam hal ini pengembangan hipotesis adalah sebagai berikut :

**H<sub>7</sub>: *Work Motivation* memediasi pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Inovative Work Behavior***

## 2.3 Penelitian Terdahulu

### 1. Hubungan Modal Psikologi terhadap Motivasi kerja

No.	Hubungan Variabel	Peneliti, Tahun	Judul	Hasil
1	Pengaruh Modal psikologi terhadap Motivasi kerja	Rahmat et al, (2022)	Mediasi Modal Psikologis pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai	Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap motivasi ekstrinsik
2	Pengaruh Modal psikologi terhadap Motivasi kerja	Purnomo, A.K., et al,(2023)	Pengaruh PsyCap terhadap Kepuasan kerja dan Motivasi	PsyCap berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
3	Pengaruh Modal psikologi terhadap Motivasi kerja	Irawan, F.I., & Hidayat, I.N., (2021)	Pengaruh Psychological Capital terhadap Work-Life Balance Melalui Intrinsic Motivation pada Mahasiswa Aktivistis	pengaruh signifikan psychological capital terhadap intrinsic motivation

### 2. Hubungan Kreativitas Individu terhadap Motivasi kerja

No.	Hubungan Variabel	Peneliti, Tahun	Judul	Hasil
1	Pengaruh Kreativitas Individu terhadap Motivasi kerja	Mendrofa, (2022)	Hubungan Antara Kreativitas Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai	Ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai
2	Pengaruh Kreativitas Individu terhadap Motivasi kerja	Fischer, et, al (2019)	The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation	<i>An explicitly strong and significantly positive main effect is found between intrinsic motivation and creative/innovative performance</i>
3	Pengaruh Kreativitas Individu terhadap Motivasi kerja	Jean, Jr., C.V.L. & Ferinia, R. (2023)	Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap kreativitas karyawan

### 3. Hubungan Modal Psikologi terhadap *Inovative Work Behavior*

No.	Hubungan Variabel	Peneliti, Tahun	Judul	Hasil
1	Pengaruh Modal psikologi terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Alshebami et al, (2021)	<i>The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction</i>	Modal psikologi berpengaruh terhadap <i>Employees Innovative Behavior</i>
2	Pengaruh Modal psikologi terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Slatten et al, (2020)	<i>The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour</i>	Terdapat korelasi positif antara modal psikologi mempengaruhi <i>Employee Innovative Behavior</i>
3	Pengaruh Modal Psikologi terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Giner, et al, (2023)	<i>Positive Psychological Capital and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review</i>	Ada pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>

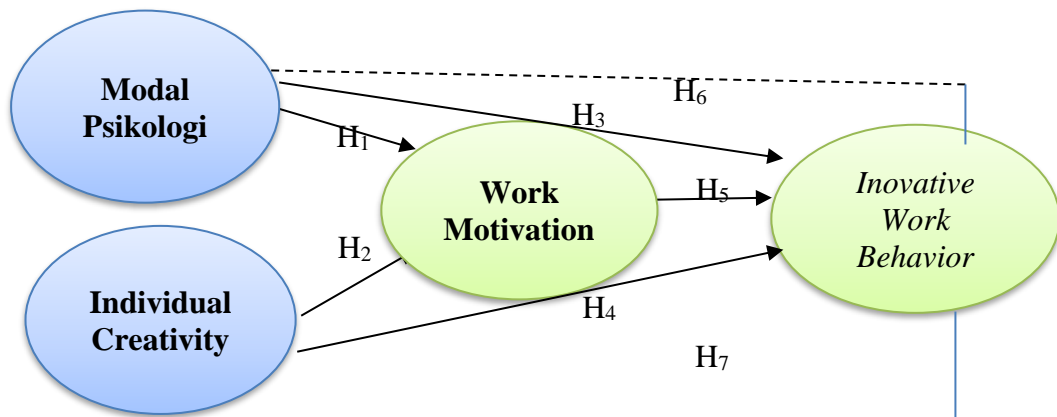
### 4. Hubungan Kreativitas Individu terhadap *Inovative Work Behavior*

No.	Hubungan Variabel	Peneliti, Tahun	Judul	Hasil
1	Pengaruh Modal psikologi terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Slatten et al, (2020)	<i>The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour</i>	Terdapat korelasi positif antara <i>Individel Creativity</i> mempengaruhi <i>Employee Innovative Behavior</i>
2	Pengaruh Kreativitas Individu terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Asbari, M. et. al (2021)	<i>From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital</i>	Individual creativity has a positive and significant effect on <i>innovative behavior</i>
3	Pengaruh Kreativitas individu terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Wahyuni, F.E., (2022)	Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Inovasi Karyawan	bahwa kreativitas <b>tidak berpengaruh</b> terhadap inovasi

### 5. Hubungan Motivasi kerja terhadap *Inovative Work Behavior*

No.	Hubungan Variabel	Peneliti, Tahun	Judul	Hasil
1	Pengaruh Motivasi kerja terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Jianga, S., et. Al (2023)	<i>Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link?</i>	Bahwa motivasi individu secara positif meningkatkan inovasi kerja
2	Pengaruh Motivasi kerja terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Fisher, C., et al. (2019)	<i>The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation</i>	<i>This research demonstrates the significant, positive interaction effect of the extrinsic motivator, relational rewards, and intrinsic motivation on creativity/innovation</i>
3	Pengaruh Motivasi kerja terhadap <i>Inovative Work Behavior</i>	Wahyuni, F.E., (2022)	Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Inovasi Karyawan	<i>Motivasi berpengaruh terhadap inovasi karyawan</i>

### 2.4 Kerangka Konseptual



### 2.5 Model Matematis

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_2 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_3 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

$Y_1$  = *Work Motivation*

$Y_2$  = *Inovative Work Behavior*

$X_1$  = *Psychological Capital*

$X_2$  = *Individual Creativity*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1-5}$  = Koefisien Variabel independent

$e$  = error

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian (*research approach*) merupakan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi asumsi-asumsi luar hingga metode-metode terperinci dalam pengumpulan, analisis dan interpretasi data (Creswell, 2019). Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bentuk datanya bersifat numerik, yaitu data yang berupa angka-angka atau gejala dan peristiwa yang diangkakan. Penelitian kuantitatif ini merupakan kegiatan penelitian yang berorientasi pada hasil yang berupa kesimpulan yang bersifat pasti dan jelas serta pada umumnya dengan pembuktian hipotesis.

#### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai, khususnya variabel *Psychological Capital*, Kreativitas Individu dan motivasi kerja. Sedangkan unit analisis penelitian ini adalah pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, Kota Semarang.

#### **3.3 Data Yang Diperlukan**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer meliputi karakteristik responden, serta persepsi mereka terhadap *Psychological Capital*, *Individual Creativity Work Motivation* dan terhadap *Innovative Work Behavior*. Data untuk penelitian ini akan diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel. Kuesioner, yaitu komunikasi antara peneliti dan responden dimana pertanyaan peneliti yang jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui kuesioner.

### 3.4 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang, peristiwa dan hal-hal yang menjadi obyek penelitian (Sekaran, 2006). Pengertian populasi di sini adalah pegawai tetap pada Wilayah Kecamatan Semarang Utara, Kota Semarang yang berjumlah 115 orang

#### 3.4.2 Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Menurut (Sekaran, 2006) sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Dari sampel dapat disimpulkan sesuatu yang dapat digunakan untuk menggeneralisasi keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode *sensus* yaitu pengambilan sampel berdasarkan berdasarkan keseluruhan populasi pegawai tetap.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Pegawai Kantor**  
**Wilayah Kecamatan Semarang Utara**

Jumlah Pegawai	115 orang
Pegawai Yang Memiliki Masa Kerja sama dengan 3 tahun	85 orang
Pegawai Yang Memiliki Masa Kerja > 3 tahun	30 orang

*Sumber : Wilayah Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang*

Kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel ini adalah pegawai Wilayah Kecamatan Semarang Utara, Kota Semarang yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun (pegawai tetap). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 responden

### 3.5 Definisi Konsep dan Operasional

**Tabel 3.2 Definisi Konsep dan Operasional**

VARIABEL	KONSEP	OPERASIONAL VARIABEL		REFERENSI
		DIMENSI	INDIKATOR	
1. <i>Psychological Capital</i> (PsyCap)	Modal psikologis adalah karakteristik pribadi kedua yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif individu. Konstruksi modal psikologis diambil dari konsep psikologi positif, dan perhatian “siapa kamu” sebagai pribadi (Luthans et al., 2007a)	1. Kepercayaan diri  2. Harapan  3. Kegigihan  4. Sikap optimis  (Luthans et al., 2007; Santos, 2018)	1. Keyakinan dalam memotivasi diri 2. Keyakinan dalam mencapai keberhasilan 3. Energi untuk mencapai tujuan 4. Perencanaan untuk mencapai tujuan 5. Suatu yang dapat memprediksi hasil yang positif di masa yang akan datang 6. Suatu yang dapat meningkatkan hasil yang tidak diinginkan 7. Menginterpretasi kejadian kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri 8. Menginterpretasikan kejadian kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri	(Suroso et al., 2021)
2. Individual Creativity	Kreativitas individu mengacu pada proses pembuatan ide atau pemecahan masalah dan ide atau solusi yang sebenarnya (Amabile et al., 2005)	1. Ingin tahu  2. Optimis  3. Fleksibel  4. Berimajinasi	1. Ingin tahu Keingintahuan mencoba hal-hal baru 2. Keinginan mencari informasi yang bermanfaat 3. Rasa optimis terhadap hal-hal yang dilihat 4. Rasa optimis terhadap kemampuan 5. Tingkat adaptasi terhadap perubahan 6. Menerima terhadap masukan dari luar 7. Mencari solusi dalam memecahkan masalah 8. Solusi terbaik yang diterapkan	Hadiyati, Ernani. (2016).

		5. Berani berisiko  Hadiyati (2016:33)	9. Senang terhadap tantangan 10. Menerima kemungkinan terjadi kegagalan	
3. Work Motivation	Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. David McClelland dalam Anwar Prabu (2011:94)	1. Kebutuhan akan prestasi  2. Kebutuhan akan kekuatan  3. Kebutuhan akan pertemanan  Mc. Clelland (1995)	1. Kebutuhan akan berinovasi dalam kerja 2. Kebutuhan akan masukan baik dari atasan maupun rekan kerja 3. Bekerja dengan adanya resiko yang dihadapi 4. Bekerja dengan penuh tanggung jawab 5. Bekerja dengan penuh kepercayaan 6. Bekerja sebagai kontribusi terhadap organisasi 7. Bekerja sesuai tugas yang diberikan 8. Kebutuhan akan rasa persahabatan antar rekan kerja 9. Dapat bekerja sama dengan rekan kerja 10. Konflik antar rekan kerja dapat diaatasi dengan baik.	(Dewi et al., 2021)
4. <i>Inovative Work Behavior</i>	Perilaku inovatif adalah keseluruhan kinerja karyawan dalam proses pencarian kreatif, menetapkan, menerapkan, dan berhasil mewujudkan hal baru teknologi, proses, teknik, atau produk yang akan dihasilkan layanan atau produk yang bermanfaat	1. <i>Opportunity exploration</i>  2. <i>Idea generation</i>  3. <i>Championing</i>	1. Perhatian hal yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari 2. Bagaimana hal-hal yang dapat diperbaiki 3. Mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru 4. Menghasilkan solusi orisinal untuk masalah 5. Menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas 6. Membuat anggota organisasi yang penting antusias dengan ide inovatif 7. Berusaha meyakinkan orang	Abun et al., (2023)

		4. <i>Application of ideas</i>	<p>untuk mendukung ide inovatif</p> <p>8. Secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktek kerja</p> <p>9. Berkontribusi pada implementasi ide-ide baru</p> <p>10. Berusaha mengembangkan hal-hal baru</p>	
--	--	--------------------------------	--	--

### 3.6 Uji Instrumen

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kualitas item-item pertanyaan dari kuesioner yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut akan menentukan kualitas dari instrumen penelitian, sehingga uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian (kuesioner) sangat penting untuk dilakukan. Cooper dan Emory (1995) menyatakan bahwa suatu data penelitian tidak akan berguna bila instrumen pengukuran yang digunakan tidak memiliki tingkat validitas dan reliabilitas tinggi.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Untuk pengujian validitas ini digunakan teknik analisis korelasi per item pertanyaan. Sedangkan untuk menguji tingkat validitas empiris instrument, instrumen akan dicobakan dulu pada sasaran dalam penelitian (*try out instntment*). Setelah diadakan pengolahan dengan menggunakan program aplikasi *SPSS versi 25.0*. Jika dari indikator variabel memiliki nilai  $KMO > 0,5$  maka dikatakan telah sampel memenuhi/ kecukupan sampel dan jika memiliki nilai *Loading Factor* lebih besar  $> 0,4$  dapat dikatakan indikator tersebut valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dari kuesioner digunakan untuk

mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach alpha*) dari hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik *SPSS for windows 25* dengan  $\alpha$  hitung diatas 0,7. (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian tersebut reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan alpha hitung lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai pula.

### **3.7 Uji Model**

#### **3.7.1 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tergantung dan proporsi variasi dan variabel tergantung yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tergantung semakin besar.

#### **3.7.2 Uji F**

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependent dengan membandingkan uji F hitung dengan uji F tabel dengan  $\text{Sig} \leq 0.05$ . Namun dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui fit atau tidak terhadap model yang digunakan, dikatakan fit jika  $\text{Sig} \leq 0.05$ .

### 3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisa regresi berganda dan uji signifikansi dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 3.8.1 Analisa Regresi Berganda

Data yang diperoleh akan digunakan untuk menguji hipotesis. Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan *Multiple Linear Regression* (regresi linear berganda) dari program statistic *SPSS for windows 25*. Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Selain itu, analisis ini mudah dimengerti dan dapat digunakan dalam berbagai situasi yang berbeda.

#### 3.8.2 Uji t ( Uji Signifikansi )

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2002). Pengujian melalui uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan indikator signifikansi 0.05, jika signifikansi  $\leq 0.05$ , maka hipotesis diterima, namun jika signifikansi  $\geq 0.05$  maka hipotesis ditolak.

#### 3.8.3 Uji Mediasi (Sobel Test)

*Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran

variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji Sobel test. Dimana Sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SE<sub>a</sub> = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SE<sub>b</sub> = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, yang terdiri dari:

**Tabel 4.1 Rekap Hasil Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Pegawai Kecamatan Semarang Utara	15 Responden
Pegawai Kelurahan Tanjung Mas	5 Responden
Pegawai Kelurahan Bandarharjo	5 Responden
Pegawai Kelurahan Dadapsari	5 Responden
Pegawai Kelurahan Bulu Lor	6 Responden
Pegawai Kelurahan Plombokan	5 Responden
Pegawai Kelurahan Panggung Kidul	4 Responden
Pegawai Kelurahan Panggung Lor	7 Responden
Pegawai Kelurahan Purwosari	5 Responden
Pegawai Kelurahan Kuningan	5 Responden
Pegawai Korsatpen Semut	17 Responden
Pegawai Puskesmas Bandarharjo	18 Responden
Pegawai Puskesmas Bulu Lor	18 Responden
Jumlah Pegawai di Kecamatan Semarang Utara	115 Responden

*Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 1*

Dari 115 kuesioner yang disebarakan kepada responden, semua kuesioner jawaban lengkap sehingga kuesioner yang ditabulasi sebanyak 115. Dengan demikian jumlah sampel yang diolah sebanyak 115 responden.

#### **4.1. Identitas Responden**

Pegawai Wilayah di Kecamatan Semarang Utara sebagai populasi dalam penelitian ini, sejumlah 115 orang.

Jumlah kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada Pegawai Wilayah di Kecamatan Semarang Utara yang memenuhi kriteria dengan jawaban lengkap. Berdasarkan data dari kuesioner yang dibagikan tersebut, kemudian diolah agar diperoleh berbagai informasi yang berkaitan dengan identitas masing-masing responden, diantaranya kategori jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja

kerja, yang kesemuanya ini disajikan dalam bentuk tabel. Berikut ini merupakan penyajian data berkaitan dengan identitas responden.

#### 4.1.1. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut disajikan tabel jenis kelamin responden dari hasil pengumpulan data penelitian melalui kuesioner

**Tabel 4.2. Diskripsi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	42	36.5
Wanita	73	63.5
Jumlah	115	100

*Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 1*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa distribusi jenis kelamin yang paling banyak adalah responden wanita sebanyak 73 orang (63.5%), sedangkan distribusi jenis kelamin pria sebanyak 42 orang (36.5%). Hasil tersebut menggambarkan karakteristik responden wanita lebih banyak dari pada pria, hal ini menunjukkan bahwa pegawai wanita di Wilayah Kecamatan Semarang Utara lebih besar hampir dua kali lipat dari pegawai pria. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara lebih banyak dilakukan oleh Wanita, ini disebabkan karena dalam melayani Masyarakat, wanita lebih fleksible dibandingkan pegawai pria, pegawai wanita lebih banyak bekerja di bidang kesehatan misalnya di Puskesmas, hal ini banyak pegawai lulusan D3, kebidanan dan perawat akan lebih ahli dalam bidang kesehatan.

#### 4.1.2. Deskripsi Responden Menurut Umur

Dari data yang ada distribusi umur yang paling muda adalah kurang dari 30 tahun (13.04%), sedangkan yang paling tua berumur lebih dari 46 tahun (47.83%). Hasil pengumpulan data penelitian mengenai identitas usia responden seperti berikut:

**Tabel 4.3. Deskripsi Responden Menurut Usia**

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
Kurang dari 30 tahun	15	13.04
30 s/d 45 tahun	45	39.13
Lebih dari 45 tahun	55	47.83
Total	115	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 1

Dari table 4.2 di atas, tampak bahwa jumlah responden terbanyak pada umur lebih dari 46 tahun sebanyak 55 orang (47,83%) dan jumlah terkecil responden berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 15 orang (13,04%). Dengan demikian pegawai yang memiliki usia di atas 46 tahun merupakan usia dalam menghadapi pension dalam 10 tahun ke depan, maka dalam mengikuti perkembangan jaman, akan lebih kesulitan untuk menyesuaikan diri. Dan pegawai dengan usia antara antara 30 s.d 45 tahun sebanyak 45 orang (39.13%). Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara membutuhkan pegawai yang berusia produktif untuk menghadap pegawai purna tugas (masa pensiun), sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan teknologi sekarang ini.

#### 4.1.3. Deskripsi Responden Menurut Golongan Pegawai.

Terdapat empat macam golongan PNS sebagaimana dilansir laman resmi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah, yang mana dibagi urutannya mulai dari Golongan I (Juru), II (Pengatur), III (Penata), dan IV (Pembina).

**Tabel 4.4. Deskripsi Responden Menurut Golongan Pegawai**

Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
Gol. 1 (Juru)	1	0.9
Gol. 2 (Pengatur)	21	18.3
Gol. 3 (Penata)	85	73.9
Gol. 4 (Pembina)	8	7.0
Total	115	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa Golongan pegawai atau ASN, yang paling banyak adalah Golongan 3 (Penata) sejumlah 85 orang (73,9%), sedangkan Golongan 2 (Pengatur) sebanyak 21 orang (18,3%), Golongan 4 (Pembina) sebanyak 8 orang (7.0%) dan Golongan 1 (Juru) hanya sebanyak 1 orang (0.9%). Ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai yang telah memiliki Golongan 3 (Penata) sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan atau masa kerja pegawai. Peningkatan golongan di instansi pegawai ASN, bisa saja berasal dari masa kerja atau masuk dengan tingkat pendidikan S1, maka pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara lebih banyak memiliki golongan 3.

#### 4.1.4. Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, maka data responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	29	25.2
5 s/d 10 tahun	11	9.6
11 s/d 20 tahun	44	38.3
> 20 tahun	31	27.0
Total	115	100.0

*Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 1*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun, yaitu sejumlah 44 orang (38,3%), disusul yang dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sejumlah 31 orang (27.0%), dan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 29 orang (25.2%), sedangkan yang terkecil dengan masa kerja 5 s/d 10 tahun, yaitu 11 orang (9,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa dari masa kerja responden memiliki pengalaman kerja dalam posisi masing-masing cukup besar.

Kondisi yang demikian ini menunjukkan bahwa para pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, cenderung mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Karena sebagian besar dari mereka telah mempunyai banyak pengalaman di dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam kurun waktu yang cukup lama tersebut, mereka tentunya pernah menyelesaikan berbagai permasalahan khususnya dalam melayani masyarakat. Kemampuan mereka menyelesaikan berbagai masalah tersebut merupakan proses pembelajaran dalam bekerja dan bersifat komulatif. Sehingga mereka dari waktu ke waktu semakin mampu dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaan.

#### 4.1.3. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.6. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	1	0.9
SMA	7	6.1
D3	29	25.2
Sarjana (S1)	65	56.5
Magister (S2)	13	11.3
Total	115	100.0

*Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 1*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir yang paling banyak adalah lulusan sarjana (S.1) sejumlah 65 orang (56,5%), sedangkan lulusan D3 sebanyak 29 orang (25,2%) dan lulusan magister (S2) sebanyak 13 orang (11.3%) dan sebanyak 7 orang (6.1%), adalah pendidikan SMA, sedangkan 1 orang berpendidikan SMP. Ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai yang telah memiliki latar belakang pendidikan akademis cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari Tingkat Pendidikan terakhir adalah sarjana. Dengan pendidikan dalam era teknologi yang semakin berkembang terus dibutuhkan tenaga pegawai yang memiliki

pendidikan yang tinggi pula. Apalagi dalam melayani kebutuhan masyarakat khususnya di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

#### 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian di dalam penelitian ini dikategorikan dalam 5 (lima) tingkat jawaban, yang tersusun kategori variabel sebagai berikut: sangat setuju (SS=5), setuju (S=4), netral (N=3), tidak setuju (TS=2), dan sangat tidak setuju (STS=1). Pada analisis pendapat responden diukur dengan lima skala tersebut guna mengetahui derajat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan. Adapun analisis ini sebagai berikut:

##### 4.2.1. Variabel *Psychological Capital*

**Tabel 4.7. Deskripsi Variabel *Psychological Capital* – X<sub>1</sub>**

Var.	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X <sub>1.1</sub>	Saya yakin bahwa saya mampu memotivasi diri sendiri	4.4087	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>1.2</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat mencapai keberhasilan	4.4261	4.000	4.00	3.00	5.00
X <sub>1.3</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat memberi energi positif untuk mencapai tujuan	4.3826	4.000	4.00	3.00	5.00
X <sub>1.4</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat merencanakan untuk mencapai tujuan	4.3043	4.000	4.00	3.00	5.00
X <sub>1.5</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat mempresiksi keberhasilan untuk masa yang akan datang	3.8609	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>1.6</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat meningkatkan hasil yang tidak diinginkan	3.6261	4.000	4.00	1.00	5.00
X <sub>1.7</sub>	Saya yakin bahwa saya mampu memprediksi kejadian positif dari diri sendiri	3.9739	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>1.8</sub>	Saya yakin bahwa saya mampu memprediksi kejadian positif dari luar diri sendiri	3.7130	4.000	4.00	2.00	5.00

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 2

Hasil Tabel 4.7 tersebut di atas, menunjukkan *Mode* yang menunjukkan pada variabel *Psychological Capital* yang sering muncul dari 8 indikator adalah jawaban setuju. Ini bermakna bahwa Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, mempersepsikan *Psychological Capital* sudah baik meskipun masih terdapat kekurangan seperti pegawai masih belum dapat memberikan hasil yang memuaskan. Beberapa responden memberikan jawaban tidak setuju untuk indikator tersebut meskipun persentasenya relatif kecil.

Nilai rata-rata (*Mean*) skor tertinggi dari 8 indikator variabel *Psychological Capital*, yaitu indikator X<sub>1.3</sub> adalah yakin bahwa saya dapat memberi energi positif untuk mencapai tujuan (4,3826). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, merasa pegawai mempunyai kemampuan dalam memberikan energi positif baik sesama rekan kerja maupun terhadap instansi. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator X<sub>1.6</sub> atau indikator yakin bahwa saya dapat meningkatkan hasil yang tidak diinginkan. Hal ini menandakan bahwa responden masih belum mampu memberikan hasil yang maksimal sesuai tujuan instansi dalam melayani masyarakat. Dengan demikian bahwa pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, masih memerlukan pengalaman yang harus ditingkatkan agar dapat menyelesaikan masalah-masalah yang muncul, dan dapat memberikan layanan yang memuaskan terhadap masyarakat khususnya di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

#### 4.2.2. Variabel *Individual Creativity*

**Tabel 4.8 Deskripsi Variabel *Individual Creativity* – X<sub>2</sub>**

	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X <sub>2.1</sub>	Saya selalu ingin mencoba hal-hal yang baru	4.2174	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>2.2</sub>	Saya selalu mencari informasi yang bermafaat	4.3652	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>2.3</sub>	Saya merasa optimis atas hal-hal yang dilihat	4.2261	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>2.4</sub>	Saya merasa optimis atas kemampuan saya	4.1826	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>2.5</sub>	Saya sangat mudah beradaptasi dengan perubahan	4.1739	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>2.6</sub>	Saya sangat menghargai masukan-masukan dari luar	4.3043	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>2.7</sub>	Saya selalu mencari solusi dalam pemecahan masalah	4.3826	4.000	4.00	2.00	5.00
X <sub>2.8</sub>	Saya selalu menerapkan solusi yang terbaik	4.3304	4.000	4.00	3.00	5.00
X <sub>2.9</sub>	Saya sangat senang dengan tantangan yang ada	4.0870	4.000	4.00	3.00	5.00
X <sub>2.10</sub>	Saya akan menerima apabila terjadi kegagalan	4.1304	4.000	4.00	2.00	5.00

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 2

Tabel 4.8 tersebut di atas, menunjukkan *Mode* yang menunjukkan pada variabel *Individual Creativity* yang sering muncul dari 10 indikator adalah jawaban setuju. Ini bermakna bahwa pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, mempersepsikan *Individual Creativity* yang diberikan pada kategori baik dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakatnya, meskipun masih terdapat kekurangan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan ketrampilan dari tugas, masih kurang setuju. Beberapa responden memberikan jawaban tidak setuju untuk indikator tersebut meskipun persentasenya relatif kecil.

Nilai rata-rata (*Mean*) skor tertinggi dari indikator variabel *Individual Creativity*, yaitu indikator X<sub>2.7</sub> adalah Saya selalu mencari solusi dalam pemecahan masalah (4.3826). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan mencari solusi apabila ada masalah yang dihadapi. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator X<sub>2.9</sub> atau indikator Saya sangat senang dengan tantangan yang ada (4.0870).

Hal ini menandakan bahwa responden masih belum berani bekerja atau tugas dengan menghadapi tantangan. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai mempersepsikan rata-rata pegawai masih menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang baik menurut dirinya, tetapi tidak mau menerima hal-hal yang baru.

#### 4.2.3. Variabel *Work Motivation*

**Tabel 4.9 Deskripsi Variabel *Work Motivation* – Y<sub>1</sub>**

Var	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y <sub>1.1</sub>	Saya merasa butuh berinovasi dalam pekerjaan	4.1304	4.000	4.00	1.00	5.00
Y <sub>1.2</sub>	Saya sangat menerima masukan baik dari atasan maupun bawahan	4.4261	4.000	4.00	3.00	5.00
Y <sub>1.3</sub>	Saya sangat sadar bahwa dalam pekerjaan ada resiko yang dihadapi	4.4348	4.000	4.00	4.00	5.00
Y <sub>1.4</sub>	Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan saya	4.4870	4.000	4.00	3.00	5.00
Y <sub>1.5</sub>	Saya merasa percaya diri dalam menjalankan pekerjaan	4.3565	4.000	4.00	3.00	5.00
Y <sub>1.6</sub>	Saya merasa bahwa saya dapat berkontribusi kepada organisasi/institusi	4.2957	4.000	4.00	3.00	5.00
Y <sub>1.7</sub>	Saya merasa bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan tugas yang diberikan	4.2870	4.000	4.00	2.00	5.00
Y <sub>1.8</sub>	Saya merasa bahwa rekan kerja adalah teman yang baik	4.3826	4.000	5.00	2.00	5.00
Y <sub>1.9</sub>	Saya merasa bahwa rekan kerja dapat bekerja sama	4.2957	3.000	4.00	3.00	5.00
Y <sub>1.10</sub>	Saya merasa bahwa konflik yang ada dapat saya atasi dengan baik.	4.1826	4.000	4.00	2.00	5.00

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 2

Tabel 4.9 di atas, *Mode* yang menunjukkan pada variabel *Work Motivation* yang sering muncul dari 10 indikator *Work Motivation* adalah jawaban setuju. Ini bermakna bahwa pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, mempersepsikan *Work Motivation* pada kategori baik, meskipun masih terdapat kekurangan seperti kesempatan untuk berinovasi dalam menjalankan tugas pekerjaan. Beberapa responden memberikan jawaban tidak setuju untuk indikator tersebut meskipun persinya relatif kecil.

Nilai rata-rata (*Mean*) skor tertinggi dari 10 indikator variabel *Work Motivation*, yaitu indikator Y<sub>1.4</sub> adalah Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan saya (4.4870). Hal ini menandakan bahwa responden (pegawai) di Wilayah di Kecamatan Semarang Utara mempersepsikan selalu bertanggung jawab dengan apa yang menjadi tugas dan pekerjaan dan selalu setia pada institusi baik aturan yang ada maupun tidak, Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator Y<sub>1.1</sub> atau indikator Saya merasa butuh berinovasi dalam pekerjaan (4.1304). Hal ini menandakan bahwa responden masih belum memahami dengan apa inovasi untuk suatu karya atau pekerjaan yang dihadapi bahwa pegawai selalu mengharapkan adanya inovasi yang selalu ada. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai mempersepsikan masih belum ada keyakinan untuk berkembang bahwa pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, masih kurang percaya diri bekerja di instansi ini.

#### 4.2.4. Variabel *Innovative Work Behavior*

**Tabel 4.10 Deskripsi Variabel *Innovative Work Behavior* -Y<sub>2</sub>**

	<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Mode</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>Y<sub>2.1</sub></b>	Saya memperhatikan hal-hal yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan saya sehari-hari	3.6348	4.000	4.00	1.00	5.00
<b>Y<sub>2.2</sub></b>	Saya bertanya-tanya bagaimana hal-hal dapat diperbaiki	4.0870	4.000	4.00	2.00	5.00
<b>Y<sub>2.3</sub></b>	Saya mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru	4.0348	4.000	4.00	3.00	5.00
<b>Y<sub>2.4</sub></b>	Saya menghasilkan solusi terbaik untuk masalah	4.0087	4.000	4.00	2.00	5.00
<b>Y<sub>2.5</sub></b>	Saya menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas	4.0870	4.000	4.00	3.00	5.00
<b>Y<sub>2.6</sub></b>	Saya membuat teman kerja pegawai memberi antusias dengan ide-ide inovatif	3.9739	4.000	4.00	2.00	5.00
<b>Y<sub>2.7</sub></b>	Saya berusaha meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif	4.0957	4.000	4.00	3.00	5.00
<b>Y<sub>2.8</sub></b>	Saya secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja	3.9478	4.000	4.00	3.00	5.00
<b>Y<sub>2.9</sub></b>	Saya berkontribusi pada implementasi ide-ide baru	3.9391	4.000	4.00	2.00	5.00
<b>Y<sub>2.10</sub></b>	Saya berupaya mengembangkan hal-hal baru	4.0435	4.000	4.00	3.00	5.00

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 2

Tabel 4.10 di atas menunjukkan, *Mode* yang menunjukkan variabel *Innovative Work Behavior* ( $Y_2$ ) yang sering muncul dari 10 indikator *Innovative Work Behavior* adalah jawaban setuju. Ini memiliki arti bahwa pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, mempersepsikan *Innovative Work Behavior* pada kategori baik, meskipun masih terdapat kekurangan seperti adanya kepedulian terhadap pekerjaan di luar tanggung jawab pegawai bahwa orang lain telah memiliki inovasi yang baik. Akibat ini pula para pegawai masih belum memahami apakah pekerjaan yang dijalankan lebih baik atau bahkan lebih buruk dengan pegawai lain. Beberapa responden memberikan jawaban tidak setuju untuk indikator tersebut meskipun persentasenya relatif kecil.

Nilai rata-rata skor tertinggi dari 10 indikator variabel *Innovative Work Behavior*, yaitu indikator  $Y_{2.7}$  adalah Saya berusaha meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif (4.0957). Hal ini menandakan bahwa responden mempersepsikan pegawai sangat membutuhkan adanya inovasi dalam menjalankan suatu pekerjaan agar lebih memberikan kepuasan khususnya kepada masyarakat di Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator  $Y_{2.13}$  atau indikator Saya memperhatikan hal-hal yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan saya sehari-hari (3.6348). Hal ini menandakan bahwa responden atau pegawai belum memahami bahwa bekerja sama atau melihat pekerjaan orang lain yang lebih baik sebagai pelajaran bagi seorang pegawai. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai mempersepsikan bahwa pegawai butuh melakukan perhatian dan perlu mengamati kepada rekan kerja yang memiliki inovasi yang baik.

### 4.3. Uji Validitas Instrumen

Untuk mengukur aspek-aspek yang diteliti maka diperlukan alata ukur yang valid sehingga kesimpulan dari hasil penelitian tidak menyimpang dan tidak memberikan gamabran yang jauh berbeda dengan keadaan sebenarnya. Instrumen penelitian disebut valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur serta mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Validitas variabel penelitian ini sebagai berikut:

#### 4.3.1. Validitas Variabel *Psychological Capital*

Untuk menguji tingkat validitas empiris instrument, instrumen *Psychological Capital* akan dicobakan dulu pada sasaran dalam penelitian (*try out instntment*). Jika dari indikator variabel memiliki nilai KMO > 0,5 maka dikatakan telah sampel memenuhi/kecukupan sampel dan jika memiliki nilai *Loading Factor* lebih besar > 0,4 dapat dikatakan indikator tersebut valid.

**Tabel 4.11. Validitas Variabel *Psychological Capital***

Butir	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.812	<b>0,4</b>	Valid
X1.2	0.836	<b>0,4</b>	Valid
X1.3	0.836	<b>0,4</b>	Valid
X1.4	0.831	<b>0,4</b>	Valid
X1.5	0.628	<b>0,4</b>	Valid
X1.6	0.493	<b>0,4</b>	Valid
X1.7	0.763	<b>0,4</b>	Valid
X1.8	0.715	<b>0,4</b>	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 3

Hasil analisis faktor yang tercermin nilai KMO 0,817 > 0,5 dengan tingkat signifikasi 0,000 yang berarti proses analisa data dapat dilanjutkan. Ini berarti pula sampel yang diteliti dianggap sudah memadai.

Dari Tabel 4.11, masing-masing indikator variabel *Psychological Capital* seluruhnya dinyatakan valid dan telah memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam uji

validitas, karena *loading factor* yang diperoleh berada di atas ambang batas yang disyaratkan yaitu 0,4. maka dikatakan bahwa sampel memenuhi/kecukupan, dan jika memiliki nilai *loading factor* lebih besar  $> 0,4$ , dikatakan indikator tersebut valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan. (Ghozali, 2016).

#### 4.3.2. Validitas Variabel *Individual Creativity*

Untuk menguji tingkat validitas empiris instrument, instrumen *Individual Creativity* akan dicobakan dulu pada sasaran dalam penelitian (*try out instntment*). Jika dari indikator variabel memiliki nilai KMO  $> 0,5$  maka dikatakan telah sampel memenuhi/kecukupan sampel dan jika memiliki nilai *Loading Factor* lebih besar  $> 0,4$  dapat dikatakan indikator tersebut valid.

**Tabel 4.12 Validitas Variabel *Individual Creativity***

Butir	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X2.1	0.773	0,4	Valid
X2.2	0.803	0,4	Valid
X2.3	0.815	0,4	Valid
X2.4	0.804	0,4	Valid
X2.5	0.856	0,4	Valid
X2.6	0.796	0,4	Valid
X2.7	0.761	0,4	Valid
X2.8	0.811	0,4	Valid
X2.9	0.790	0,4	Valid
X2.10	0.634	0,4	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 3

Hasil analisis faktor yang tercermin nilai KMO  $0,876 > 0,5$  dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti proses analisa data dapat dilanjutkan. Ini berarti pula sampel yang diteliti dianggap sudah memadai.

Dari Tabel 4.12, masing-masing indikator variabel *Individual Creativity* seluruhnya dinyatakan valid dan telah memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam uji validitas, karena *loading factor* yang diperoleh berada di atas ambang batas yang disyaratkan yaitu 0,4. maka dikatakan bahwa sampel memenuhi/kecukupan, dan jika

memiliki nilai *loading factor* lebih besar  $> 0,4$ , dikatakan indikator tersebut valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan. (Ghozali, 2016)

#### 4.3.3. Validitas Variabel *Work Motivation*

Untuk menguji tingkat validitas empiris instrument, instrumen *Work Motivation* akan dicobakan dulu pada sasaran dalam penelitian (*try out instntment*). Jika dari indikator variabel memiliki nilai KMO  $> 0,5$  maka dikatakan telah sampel memenuhi/kecukupan sampel dan jika memiliki nilai *Loading Factor* lebih besar  $> 0,4$  dapat dikatakan indikator tersebut valid.

**Tabel 4.13 Validitas Variabel *Work Motivation***

Butir	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Y1.1	0.670	<b>0,4</b>	Valid
Y1.2	0.819	<b>0,4</b>	Valid
Y1.3	0.732	<b>0,4</b>	Valid
Y1.4	0.763	<b>0,4</b>	Valid
Y1.5	0.837	<b>0,4</b>	Valid
Y1.6	0.774	<b>0,4</b>	Valid
Y1.7	0.765	<b>0,4</b>	Valid
Y1.8	0.822	<b>0,4</b>	Valid
Y1.9	0.804	<b>0,4</b>	Valid
Y1.10	0.764	<b>0,4</b>	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 3

Hasil analisis faktor yang tercermin nilai KMO  $0,899 > 0,5$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang berarti proses analisa data dapat dilanjutkan. Ini berarti pula sampel yang diteliti dianggap sudah memadai.

Dari Tabel 4.13, masing-masing indikator variabel *Work Motivation* seluruhnya dinyatakan valid dan telah memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam uji validitas, karena *loading factor* yang diperoleh berada di atas ambang batas yang disyaratkan yaitu  $0,4$ . maka dikatakan bahwa sampel memenuhi/kecukupan, dan jika memiliki nilai *loading factor* lebih besar  $> 0,4$ , dikatakan indikator tersebut valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan. (Ghozali, 2016).

#### 4.3.4. Validitas Variabel *Innovative Work Behavior*

Untuk menguji tingkat validitas empiris instrument, instrumen *Innovative Work Behavior* akan dicobakan dulu pada sasaran dalam penelitian (*try out instntment*). Jika dari indikator variabel memiliki nilai KMO  $> 0,5$  maka dikatakan telah sampel memenuhi/kecukupan sampel dan jika memiliki nilai *Loading Factor* lebih besar  $> 0,4$  dapat dikatakan indikator tersebut valid.

**Tabel 4.14 Validitas Variabel *Innovative Work Behavior***

Butir	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Y2.1	0.601	<b>0,4</b>	Valid
Y2.2	0.754	<b>0,4</b>	Valid
Y2.3	0.831	<b>0,4</b>	Valid
Y2.4	0.803	<b>0,4</b>	Valid
Y2.5	0.846	<b>0,4</b>	Valid
Y2.6	0.831	<b>0,4</b>	Valid
Y2.7	0.796	<b>0,4</b>	Valid
Y2.8	0.874	<b>0,4</b>	Valid
Y2.9	0.875	<b>0,4</b>	Valid
Y2.10	0.860	<b>0,4</b>	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 3

Hasil analisis faktor yang tercermin nilai KMO  $0,907 > 0,5$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang berarti proses analisa data dapat dilanjutkan. Ini berarti pula sampel yang diteliti dianggap sudah memadai.

Dari Tabel 4.14, masing-masing indikator variabel *Innovative Work Behavior* seluruhnya dinyatakan valid dan telah memenuhi kriteria yang disyaratkan dalam uji validitas, karena *loading factor* yang diperoleh berada di atas ambang batas yang disyaratkan yaitu  $0,4$ . maka dikatakan bahwa sampel memenuhi/kecukupan, dan jika memiliki nilai *loading factor* lebih besar  $> 0,4$ , dikatakan indikator tersebut valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan. (Ghozali, 2016).

#### 4.4. Uji Reliabilitas Instrumen

Data penelitian ini yang diuji reliabilitas adalah data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pertanyaan yang valid saja yang diuji. Uji ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach* 0,7 yaitu reliabilitas dinyatakan semakin reliabel jika hasil dari perhitungan *Apha Cronbach* di atas 0,7. Berikut ini uji reliabilitas variabel penelitian ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel yang Diteliti**

Variabel		<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<b>Independen</b>	<i>Psychological Capital</i>	<b>0,865</b>	> <b>0,7</b>	<i>Reliable</i>
	<i>Individual Creativity</i>	<b>0,931</b>	> <b>0,7</b>	<i>Reliable</i>
	<i>Work Motivation</i>	<b>0,926</b>	> <b>0,7</b>	<i>Reliable</i>
<b>Dependen</b>	<i>Innovative Work Behavior</i>	<b>0,941</b>	> <b>0,7</b>	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dikatakan semua instrumen variabel pada penelitian ini dikatakan telah memenuhi syarat reliabilitas, yaitu koefisien *alpha cronbach* di atas 0,7. Ghozali, (2016) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian tersebut reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan alpha hitung lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai.

#### 4.5. Analisis Regresi

Hasil analisis regresi variabel *Psychological Capital*, *Individual Creativity* dan *Work Motivation* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi

Model Regresi	Keterangan	Nilai Beta standardized	Sig.	Keterangan
1	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	<b>0.354</b>	<b>0.000</b>	Signifikan
	Pengaruh <i>Individual Creativity</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	<b>0.468</b>	<b>0.000</b>	Signifikan
2	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan <i>Individual Creativity</i> terhadap <i>Work Motivation</i>	Adjusted R Square <b>0.553</b>	F Hitung <b>71.378</b> Sig. <b>0.000</b>	Signifikan
3	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	<b>0.303</b>	<b>0.001</b>	Signifikan
	Pengaruh <i>Individual Creativity</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	<b>-0.134</b>	<b>0.141</b>	Tidak Signifikan
	Pengaruh <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	<b>0.638</b>	<b>0.000</b>	Signifikan
4	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> , <i>Individual Creativity</i> dan <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	Adjusted R Square <b>0.589</b>	F Hitung <b>55.394</b> Sig. <b>0.000</b>	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, Lampiran 5

Hasil Analisis Regresi Linier di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,354X_1 + 0,468X_2 + e_1 \dots\dots\dots \text{persamaan regresi model 1}$$

$$Y_2 = 0,303X_1 - 0,134X_2 + 0,638Y_1 + e_2 \dots\dots\dots \text{persamaan regresi model 2}$$

- Persamaan regresi model 1 menunjukkan Variabel *Psychological Capital* ( $X_1$ ) memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif dan sebesar 0,354 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang memberikan arti bahwa *Work Motivation* ( $Y_1$ ) dipengaruhi oleh variabel *Psychological Capital* dalam arah yang sama. Dengan pengaruh secara signifikan terhadap *Work Motivation*. Sedangkan, variabel *Individual Creativity* ( $X_2$ ) memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif juga sebesar 0,468 dan nilai signifikansi 0,000 yang memberikan makna bahwa *Work Motivation* ( $Y_1$ ) dipengaruhi oleh variabel *Individual Creativity* dalam arah yang sama. Dengan kata lain, bahwa *Individual Creativity* berpengaruh

terhadap *Work Motivation*, karena secara statistik *Individual Creativity* signifikan pengaruhnya terhadap *Work Motivation*.

Hal ini berarti bahwa peningkatan *Work Motivation* pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor *Psychological Capital* dan dipengaruhi oleh faktor *Individual Creativity*. Konsekuensinya, hanya *Individual Creativity* semakin efektif akan meningkatkan *Innovative Work Behavior* pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

2. Persamaan regresi model 2 menunjukkan Variabel *Psychological Capital* memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) bertanda positif sebesar 0,303 dan nilai signifikansi 0,001 yang memberikan makna bahwa *Innovative Work Behavior* ( $Y_2$ ) dipengaruhi oleh variabel *Psychological Capital*. Untuk variabel *Individual Creativity* memiliki koefisien beta regresi (*standardized*) **negatif** sebesar 0,134 dengan nilai signifikansi sebesar 0,141 yang memberikan makna bahwa *Individual Creativity* berpengaruh tidak signifikan dan tidak searah terhadap *Innovative Work Behavior* atau dapat diartikan bahwa pemberian *Individual Creativity* tidak berpengaruh terhadap peningkatan *Innovative Work Behavior*. Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Innovative Work Behavior* ( $Y_2$ ) menunjukkan pengaruh searah. Berdasar besarnya koefisien regresi pada variabel *Work Motivation* ( $Y_1$ ) mempunyai nilai positif sebesar 0,638 dengan nilai sign sebesar 0.000, ini menandakan bahwa *Work Motivation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada tingkat signifikan pada level 5%, Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

#### 4.6. Uji Model

Untuk menguji model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (*adjusted R square*) dan dengan menggunakan uji Anova (uji F) yang hasilnya disajikan pada tabel 4.16, Hasil analisis regresi di atas, adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi pengaruh variabel *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* terhadap *Work Motivation*, model regresi 1, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,553 (55,3%), yang berarti bahwa 55,3% perubahan *Work Motivation* mampu dijelaskan oleh variabel *Psychological Capital* dan *Individual Creativity*. Sedangkan sisanya ( $100\% - 55,3\% = 44,7\%$ ) dijelaskan oleh sebab lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini. Kontribusi pengaruh variabel *Psychological Capital*, *Individual Creativity* dan *Work Motivation* terhadap *Innovative Work Behavior*, model regresi 2, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,589 (58,9%), yang berarti bahwa 58,9% perubahan *Innovative Work Behavior* mampu dijelaskan oleh variabel *Psychological Capital*, *Individual Creativity* dan *Work Motivation*. Sedangkan sisanya ( $100\% - 58,9\% = 41,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Hasil uji signifikansi parameter secara simultan (uji F), model regresi 1, menunjukkan 71,378 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil daripada probabilitas ( $\rho$ ) 0,05. Dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh di antara variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya, dalam model ini pengaruh simultan adalah pengaruh *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* terhadap *Work Motivation*. Sedangkan, model regresi 2, Hasil uji signifikansi parameter secara simultan (uji F) menunjukkan 55.394, dan

signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil daripada probabilitas ( $\rho$ ) 0,05. Dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh di antara variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikatnya, dalam model ini pengaruh simultan adalah pengaruh *Psychological Capital*, *Individual Creativity* dan *Work Motivation* terhadap *Innovative Work Behavior*.

#### 4.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji berarti tidaknya pengaruh variabel *Psychological Capital*, *Individual Creativity* dan *Work Motivation* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

##### 4.7.1 Pengujian Hipotesis Pertama

H<sub>1</sub> : *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Work Motivation* pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Work Motivation* dinyatakan signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000; nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Work Motivation* pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara **diterima**. Apabila *Psychological Capital* oleh pegawai yang dimiliki memberikan dampak terhadap *Work Motivation*.

#### 4.7.2. Pengujian Hipotesis Kedua

H<sub>2</sub> : *Individual Creativity* berpengaruh positif terhadap *Work Motivation* pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

Untuk membuktikan pengaruh antara *Individual Creativity* terhadap *Work Motivation*, dapat ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, maka hipotesis kedua dinyatakan **diterima**. Hasil ini membuktikan bahwa *Individual Creativity* berpengaruh signifikan terhadap *Work Motivation*. Dengan naiknya *Work Motivation* dipengaruhi oleh naiknya *Individual Creativity* yang dilakukan Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

#### 4.7.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

H<sub>3</sub>: *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* dinyatakan signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari probabilitas ( $p$ ) 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai Wilayah di Kecamatan Semarang Utara **terbukti dapat diterima**.

#### 4.7.4. Pengujian Hipotesis Keempat

H<sub>4</sub>: *Individual Creativity* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

Untuk membuktikan pengaruh antara *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior* dinyatakan **tidak signifikan**, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,141 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, koefisien *Individual Creativity*

terhadap *Innovative Work Behavior* bertanda negatif. Hasil ini membuktikan bahwa *Individual Creativity* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dan tidak signifikan pada tingkat probabilitas ( $\rho$ ) 0,05, artinya pengaruh *Individual Creativity* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara terbukti **tidak diterima**

#### 4.7.5. Pengujian Hipotesis Kelima

H<sub>5</sub>: *Work Motivation* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

Untuk membuktikan signifikansi pengaruh antara *Work Motivation* terhadap *Innovative Work Behavior* dinyatakan signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara **terbukti diterima**.

#### 4.8. Uji mediasi (Sobeltest)

*Sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variable mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Pengaruh *Psychological Capital* ( $X_1$ ) dan *Individual Creativity* terhadap ( $X_2$ ) *Innovative Work Behavior* ( $Y_2$ ) melalui *Work Motivation* ( $Y_1$ ). Dalam hal ini variable  $Y_1$  merupakan mediator hubungan dari  $X_1$  dan  $X_2$  ke  $Y_2$ . Untuk menguji seberapa besar peran variable  $Y_1$  memediasi pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y_2$  digunakan uji Sobel test. Hasil uji Sobel test:

### 1. *Work Motivation* Memediasi Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Berikut merupakan hasil dari uji sobel tes *Work Motivation* Memediasi Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*:

**Tabel 4.17**

***Work Motivation* Memediasi Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Innovative Work Behavior***  
***Indirect Effect and Significance Using Normal Distribution***

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	.4972	.0879	.3249	.6695	5.6556	.0000

Dari hasil uji sobel test di atas mendapatkan nilai koefisien mediasi sebesar 0.4972 dan signifikan karena tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$ , maka membuktikan bahwa *Work Motivation* mampu memediasi hubungan pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Innovative Work Behavior*.

### 2. *Work Motivation* Memediasi Pengaruh *Individual Creativity* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Berikut merupakan hasil dari uji sobel tes *Work Motivation* Memediasi Pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior*:

***Indirect Effect and Significance Using Normal Distribution***

	Value	s.e.	LL95CI	UL95CI	Z	Sig(two)
Effect	.4616	.0699	.3246	.5986	6.6033	.000

Dari hasil uji sobel test di atas mendapatkan nilai koefisien mediasi sebesar 0.4616 dan signifikan karena tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$ , maka membuktikan bahwa *Work Motivation* mampu memediasi hubungan pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior*.

#### 4.9 Pembahasan

1. Hipotesis pertama **diterima**, karena hasilnya yang menyatakan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif **signifikan** terhadap *Work Motivation* dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini konsisten dengan penelitian Rahmat et al, (2022), Purnomo, A.K., et al, (2023), dan Irawan, F.I., & Hidayat, I.N., (2021) bahwa *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Work Motivation*. Yang berarti bahwa *Psychological Capital* memiliki pengaruh terhadap *Work Motivation* terbukti, hipotesis ini dapat dinyatakan pegawai memiliki *Psychological Capital*, akan dapat meningkatkan *Work Motivation*, maka seorang pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara dituntut memiliki *Psychological Capital* yang baik dan positif. Bahwa modal psikologi yang dimiliki oleh pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara, cukup baik, hal menunjukkan bahwa perilaku psikologi secara positif akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil temuan dari rata-rata skor *Psychological Capital* sudah tinggi yaitu 4,087. Hal ini mengindikasikan bahwa secara rata-rata pegawai telah memiliki nilai positif yang tertanam dan mampu diwujudkan dalam perilaku dalam berorganisasi. Kekuatan *Psychological Capital* pegawai terletak pada pegawai bersemangat dalam mengejar target, dan optimis bahwa setiap masalah akan bertemu solusi, dan titik terang. Sisi percaya diri saat mencari solusi dan belajar banyak hal baru di luar *job description*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat et al, (2022), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Psychological Capital* terhadap Motivasi. Berarti modal psikologi yang baik dan positif akan meningkatkan pula motivasi kerja.

2. Hipotesis kedua signifikan, dan dapat **diterima**, karena hasilnya menyatakan bahwa *Individual Creativity* berpengaruh positif **signifikan** terhadap *Work Motivation* dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , hal ini berarti mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mendrofa, (2022), Fischer, et al (2019) dan Jean, Jr., C.V.L. & Ferinia, R. (2023), menyatakan bahwa *Individual Creativity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation*. Dalam hipotesis ini yang dinyatakan bahwa *Individual Creativity* berpengaruh terhadap *Work Motivation* Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Hasil temuan dari rata-rata skor *Individual Creativity* sudah tinggi yaitu 4,24. Hal ini mengindikasikan bahwa secara rata-rata pegawai telah memiliki nilai kreativitas yang tertanam dan mampu diwujudkan dalam perilaku dalam berorganisasi. Kekuatan *Individual Creativity* pegawai terletak pada pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan agar lebih nyaman dalam bekerja, dan optimis bahwa setiap pekerjaan membutuhkan kreativitas agar lebih menarik. Hal ini bisa disebabkan bahwa adanya kreatifitas individu pegawai akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mendrofa, (2022), ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Nias.
3. Hipotesis ketiga dapat **diterima**, yaitu *Psychological Capital* berpengaruh positif **signifikan** terhadap *Innovative Work Behavior*, dengan nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ , hal ini mendukung hasil penelitian Alshebami et al, (2021), Slatten et al, (2020), dan Giner, et al, (2023) menyatakan *Psychological Capital* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Artinya dengan meningkatnya perilaku kerja inovatif dapat disebabkan karena pengaruh

modal psikologi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Giner, et al, (2023) bahwa ada pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini meningkatnya perilaku kerja inovatif disebabkan karena adanya modal psikologi pegawai.

4. Hipotesis keempat negatif dan tidak signifikan, dan **tidak diterima** bahwa pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior*, tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.141 > 0.05$ , hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Wahyuni, F.E., (2022), yang menyatakan bahwa *Individual Creativity* **tidak berpengaruh** signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, tetapi tidak mendukung hasil penelitian Slatten et al, (2020), dan Asbari, M. et. al (2021) *Individual Creativity* yang menyatakan berpengaruh secara signifikan *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior*. Hal ini dapat diartikan tidak semua kreatifitas individu dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian bahwa dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Walaupun secara rata-rata skor cukup tinggi, akan tetapi tidak dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.
5. Hipotesis kelima positif dan signifikan antara *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior* dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , pada Pegawai Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

Hal tersebut di atas sesuai dengan penelitian oleh Jiang, S., et. Al (2023), Fisher, C., et al. (2019) dan Wahyuni, F.E., (2022) yang menyebutkan bahwa *Work Motivation* berpengaruh atau signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, dengan demikian bahwa hipotesis kelima diterima, hal ini dikarenakan bahwa *Work Motivation* sangat dibutuhkan dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Hasil

temuan dari rata-rata skor *Work Motivation* sudah tinggi yaitu 4,3278. Hal ini mengindikasikan bahwa secara rata-rata pegawai telah memiliki nilai motivasi kerja yang tinggi dan mampu diwujudkan dalam perilaku dalam berorganisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Jianga, S., et. Al (2023) yang menyatakan bahwa motivasi individu secara positif meningkatkan inovasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya secara keseluruhan pegawai menunjukkan perilaku inovatif yang tinggi. Perilaku inovatif adalah tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi organisasi. ini termasuk pengembangan ide atau teknologi produk baru serta perubahan dalam prosedur administrasi yang ditujukan untuk meningkatkan hubungan kerja atau penerapan ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya (Kleysen & Street, 2012)

6. Hipotesis keenam yang merupakan variabel mediasi yaitu *Work Motivation* mampu memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*, secara teori bahwa apabila variabel mediasi (*Work Motivation*), terbukti memediasi, hasil dari uji sobel adalah tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , jadi *Work Motivation* mampu memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*, akan lebih meningkat apabila melalui *Motivation Work*, bahwa motivasi kerja menjadi mediator dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Oleh sebab itu agar menjadi lebih meningkatnya perilaku kerja inovatif, maka dorongan motivasi sangat dibutuhkan dalam melayani masyarakat khususnya pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

7. Hipotesis ketujuh yang merupakan variabel mediasi yaitu *Work Motivation* mampu memediasi pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior*, Untuk uji sobel tidak dilakukan karena pengaruh tersebut di atas signifikan oleh sebab itu, maka hipotesis ketujuh *Work Motivation* merupakan variabel mediasi. Uji sobel dengan hasil dari uji sobel adalah tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , jadi *Work Motivation* mampu memediasi pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior*. Dengan hasil mediasi motivasi kerja menunjukkan bahwa pengaruh *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior*, akan lebih baik apabila motivasi kerja ditingkatkan, hal ini disebabkan *Individual Creativity* tidak secara langsung mempengaruhi terhadap *Innovative Work Behavior*, maka dibutuhkan adanya motivasi kerja yang baik oleh pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan *Psychological Capital* terhadap *Work Motivation*. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *Psychological Capital* yang baik akan memberikan dampak positif dalam peningkatan *Work Motivation*.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Individual Creativity* terhadap variabel *Work Motivation*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kreativitas individu akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara variabel *Psychological Capital* terhadap peningkatan *Innovative Work Behavior* pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologi pegawai secara positif memberi pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.
4. Hasil pengujian menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antara *Individual Creativity* terhadap peningkatan *Innovative work Behavior* pada pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Hal ini menunjukkan bahwa peran *Individual Creativity* tidak dapat secara langsung meningkatkan *Innovative work Behavior* pada pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Hal ini disebabkan kebanyakan usia pegawai lebih dari 46 tahun, oleh karena itu untuk meningkatkan

kreatifitas pegawai sulit untuk dikembangkan karena faktor usia, maka pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara membutuhkan regrenerasi yang produktif.

5. Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Motivation* dengan peningkatan *Innovative Work Behavior* pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Motivation* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan *Innovative Work Behavior*.
6. *Work Motivation* mampu memediasi pengaruh *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil sobel test bahwa dari kedua variabel *Psychological Capital* dan *Individual Creativity*, memiliki tingkat signifikan di bawah 0.05, dengan demikian *Work Motivation* mampu memediasi pengaruh *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara.

## 5.2 SARAN

Memperhatikan kondisi yang ada pada Pegawai di Wilayah Kecamatan Semarang Utara serta berdasarkan analisis data, pembahasan dan kesimpulan, maka penulis berusaha untuk memberikan saran-saran kearah kemajuan di masa yang akan datang sebagai berikut:

- a. Modal psikologi secara positif memberikan dampak terhadap motivasi kerja maupun terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian pemimpin penting meningkatkan modal psikologi pegawai agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif.

- b. Kreatifitas individu tidak berpengaruh pada perilaku kerja inovatif. Hal ini bisa saja disebabkan oleh banyaknya pegawai dengan usia pensiun. Dengan demikian pemimpin perlu mempertimbangkan adanya penyegaran pegawai.
- c. Untuk meningkatkan perilaku inovatif, penting pemimpin meningkatkan motivasi kerja pada pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh modal psikologi dan kreativitas individu pegawai pada perilaku inovatif

## DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., R. Macaspact, L. G., & B. Valdez, E. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 140–158.
- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
- Amabile TM, Barsade SG, Mueller JS, & Staw BM. (2005). Affect and creativity at work. *Adm Sci Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Anderson, N., Potočnik, & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 1–95.
- Asbari, M. A., Budi Prasetya, A., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital*. <http://www.ijosmas.org>
- Baharudin, R., & Ekowati, D. (2022). Psychological Capital dan Innovative Work Behavior pada Perusahaan Tenun Ikat. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia / PERWIRA*, 5(2), 109–131.
- Balocha, M. H., Kaloi, G. S., & Memon, Z. A. (2016). Current scenario of the wind energy in Pakistan challenges and future perspectives: A case study. *Energy Reports*, 2, 201–210.
- Basset-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's Motivation Theory Have Staying Power? *Journal of Management Development*, 24, 929–943.
- Bulgis, Djaelani, A, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Inovasi, Kreativitas Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Uptd Peternakan Kec. Woja Dompu. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 121–131.
- Chen, M., Mi, X. M., Xue, J., Li, Y., & Shi, J. (2023). The impact of entrepreneurial team psychological capital on innovation performance: The mediating role of knowledge sharing and knowledge hiding. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1133270>
- Chuaire, M. F., & Scartascini, C. (2014). The Politics of Policies: Revisiting the Quality of Public Policies and Government Capabilities in Latin America and the Caribbean. *Inter-American Development Bank*, 1–47.
- Dewi, N. P. C., I Gusti Ayu Wimba, & Made Dian Putri Agustina. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1240–1252.
- Fidelis, A., Fernandes, A., Rech, J., Larentis, F., Zanandrea, G., & Tisott, GPB. (2021). Relationship between Psychological Capital and Motivation: Study in Health Organization of Southern Brazil. *International Journal for Innovation Education and Research*, 9(3), 186–201.
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019a). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>

- Fischer, C., Malycha, C., & Schafmann, E. (2019b). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *OriginalResearch*, 10(137), 1–15.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giner, C., Meneghel, I., & Deprez, G. (2023). Positive Psychological Capital and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review. *Le Travail Humain*, 86(3), 187–217.
- Helmi, A. F. (2011). Model Determinan Perilaku Inovatif pada Mahasiswa yang Berwirausaha. *JURNAL PSIKOLOGI*, 38(2), 134–146.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Jean Jr., CVL. , & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21(1), 79–89.
- Jiang, S., Wang, J., Zhang, R., & Liu, O. (2023). Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link? *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100440>
- Jianga, S., Wanga, J., Zhang. R., & Liu, O. (2023). Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link? *Journal of Innovation & Knowledge.*, 8, 1–10.
- Kleysen & Jalan dalam Kresnandito & Fajrianti. (n.d.). Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif dan Self-Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Stannia BinekaJasa. 2012.
- Liu, Y., Chen, J., & Han, X. (2023). Research on the influence of employee psychological capital and knowledge sharing on breakthrough innovation performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084090>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Higher Education.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University.
- M. Rahmad, Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Mediasi Modal Psikologis pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(2), 92–105.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama.
- Mendrofa, S. A. (2022). Hubungan Antara Kreativitas Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 168–173. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.30>
- Purwanti. (2000). *Kontribusi Iklim Kehidupan Keluarga dan Sekolah Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa* .
- Rudito, B. (2016). *Aparatur Sipil Negara: Pendukung Reformasi Birokrasi*. Kencana.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Sekaran, U. (2006). *Research Method for Business*. Salemba Empat.

- Slåtten, T., Rebecca, B., Hogskolen, M., Lillehammer, I.-S., & Hogskolen, L. (2020). *The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-39954/v3>
- Suroso, Riyanto, Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2021). Esensi Modal Psikologis Dosen: Rahasia Kreativitas dan Inovasi di Era Education 4.0. *EDU MASPUL Jurnal Pendidikan*, 5(1), 437–451.
- T. Tang, Shindell, G., Faluvegi, G., Myhre, D., & Olivié, A. (2019). Comparison of Effective Radiative Forcing Calculations Using Multiple Methods, Drivers, and Models. *Journal of Geophysical Research*.
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Wahyuni, FE. (2022). Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan, dan Motivasi Terhadap Inovasi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 98–109.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.

## LAMPIRAN KUESIONER

### DAFTAR PERNYATAAN

No. Kuesioner			
------------------	--	--	--

Penelitian ini digunakan untuk menganalisis "Pengaruh *Psychological Capital, Individual Creativity* terhadap *Work Motivation* dan dampaknya terhadap *Innovative Work Behavior*", oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban atas beberapa pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai dengan pendapat dan kondisi Bapak/Ibu.

#### IDENTITAS RESPONDEN :

1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Usia Responden : ..... tahun
4. Alamat Usaha / Kota : .....
5. Telp / Hp : .....
6. Golongan : 1. Gol 1 2. Gol 2 3. Gol 3 4. Gol 4
7. Masa Kerja : 1. < 5 tahun 2. 6 s/d 10 tahun  
3. 11 s/d 20 tahun 4. > 20 tahun
6. Pendidikan : 1. SD 2. SMP 3. SMA 4. D3 5. S1 6. S2

**PETUNJUK PENGISIAN :**

1. Jawablah pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) pada satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu tanpa dipengaruhi orang lain, dengan alternatif pilihan sebagai berikut :
  - 1 = STS = sangat tidak setuju
  - 2 = TS = tidak setuju
  - 3 = N = netral
  - 4 = S = setuju
  - 5 = SS = sangat setuju
  
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan sehubungan dengan usaha yang dijalankan oleh Bapak/Ibu.
  
3. Apapun jawaban yang Bapak/Ibu berikan, sama sekali tidak akan berpengaruh pada usaha maupun nama baik Bapak/Ibu. Data isian kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik yang kerahasiaannya kami jaga.
  
4. Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

VARIABEL $X_1$ ( <i>Psychological Capital</i> )		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
X <sub>1.1</sub>	Saya yakin bahwa saya mampu memotivasi diri sendiri					
X <sub>1.2</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat mencapai keberhasilan					
X <sub>1.3</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat memberi energi positif untuk mencapai tujuan					
X <sub>1.4</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat merencanakan untuk mencapai tujuan					
X <sub>1.5</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat memprediksi keberhasilan untuk masa yang akan datang					
X <sub>1.6</sub>	Saya yakin bahwa saya dapat meningkatkan hasil yang tidak diinginkan					
X <sub>1.7</sub>	Saya yakin bahwa saya mampu memprediksi kejadian positif dari diri sendiri					
X <sub>1.8</sub>	Saya yakin bahwa saya mampu memprediksi kejadian positif dari luar diri sendiri					

<b>VARIABEL <math>X_2</math> (<i>Individual Creativity</i>)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
<b>X<sub>2.1</sub></b>	<b>Saya selalu ingin mencoba hal-hal yang baru</b>					
<b>X<sub>2.2</sub></b>	<b>Saya selalu mencari informasi yang bermanfaat</b>					
<b>X<sub>2.3</sub></b>	<b>Saya merasa optimis atas hal-hal yang dilihat</b>					
<b>X<sub>2.4</sub></b>	<b>Saya merasa optimis atas kemampuan saya</b>					
<b>X<sub>2.5</sub></b>	<b>Saya sangat mudah beradaptasi dengan perubahan</b>					
<b>X<sub>2.6</sub></b>	<b>Saya sangat menghargai masukan-masukan dari luar</b>					
<b>X<sub>2.7</sub></b>	<b>Saya selalu mencari Solusi dalam pemecahan masalah</b>					
<b>X<sub>2.8</sub></b>	<b>Saya selalu menerapkan solusi yang terbaik</b>					
<b>X<sub>2.9</sub></b>	<b>Saya sangat senang dengan tantangan yang ada</b>					
<b>X<sub>2.10</sub></b>	<b>Saya akan menerima apabila terjadi kegagalan</b>					
<b>VARIABEL <math>Y_1</math> (<i>Work Motivation</i>)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
<b>Y<sub>1.1</sub></b>	<b>Saya merasa butuh berinovasi dalam pekerjaan</b>					
<b>Y<sub>1.2</sub></b>	<b>Saya sangat menerima masukan baik dari atasan maupun bawahan</b>					
<b>Y<sub>1.3</sub></b>	<b>Saya sangat sadar bahwa dalam pekerjaan ada resiko yang dihadapi</b>					
<b>Y<sub>1.4</sub></b>	<b>Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan saya</b>					
<b>Y<sub>1.5</sub></b>	<b>Saya merasa percaya diri dalam menjalankan pekerjaan</b>					
<b>Y<sub>1.6</sub></b>	<b>Saya merasa bahwa saya dapat berkontribusi kepada organisasi/institusi</b>					
<b>Y<sub>1.7</sub></b>	<b>Saya merasa bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan tugas yang diberikan</b>					
<b>Y<sub>1.8</sub></b>	<b>Saya merasa bahwa rekan kerja adalah teman yang baik</b>					
<b>Y<sub>1.9</sub></b>	<b>Saya merasa bahwa rekan kerja dapat bekerja sama</b>					
<b>Y<sub>1.10</sub></b>	<b>Saya merasa bahwa konflik yang ada dapat saya atasi dengan baik.</b>					

<b>VARIABEL Y<sub>2</sub> (<i>Innovative Work Behavior</i>)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
Y <sub>2.1</sub>	Saya memperhatikan hal-hal yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan saya sehari-hari					
Y <sub>2.2</sub>	Saya bertanya-tanya bagaimana hal-hal dapat diperbaiki					
Y <sub>2.3</sub>	Saya mencari metode, teknik, atau instrumen kerja baru					
Y <sub>2.4</sub>	Saya menghasilkan solusi terbaik untuk masalah					
Y <sub>2.5</sub>	Saya menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas					
Y <sub>2.6</sub>	Saya membuat teman kerja pegawai memberi antusias dengan ide-ide inovatif					
Y <sub>2.7</sub>	Saya berusaha meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif					
Y <sub>2.8</sub>	Saya secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja					
Y <sub>2.9</sub>	Saya berkontribusi pada implementasi ide-ide baru					
Y <sub>2.10</sub>	Saya berupaya mengembangkan hal-hal baru					

..... , .....

Responden

( ..... )

**Lampiran**  
**IDENTITAS RESPONDEN**  
**JenisKelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	42	36.5	36.5	36.5
	2.00	73	63.5	63.5	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	2	1.7	1.7	1.7
	26.00	3	2.6	2.6	4.3
	27.00	1	.9	.9	5.2
	28.00	2	1.7	1.7	7.0
	29.00	7	6.1	6.1	13.0
	30.00	5	4.3	4.3	17.4
	31.00	3	2.6	2.6	20.0
	32.00	3	2.6	2.6	22.6
	33.00	1	.9	.9	23.5
	34.00	3	2.6	2.6	26.1
	35.00	6	5.2	5.2	31.3
	36.00	2	1.7	1.7	33.0
	37.00	4	3.5	3.5	36.5
	38.00	1	.9	.9	37.4
	39.00	2	1.7	1.7	39.1
	40.00	2	1.7	1.7	40.9
	41.00	3	2.6	2.6	43.5
	42.00	3	2.6	2.6	46.1
	44.00	1	.9	.9	47.0
	45.00	6	5.2	5.2	52.2
	46.00	3	2.6	2.6	54.8
	47.00	2	1.7	1.7	56.5
	48.00	4	3.5	3.5	60.0
	49.00	4	3.5	3.5	63.5
	50.00	3	2.6	2.6	66.1
	51.00	7	6.1	6.1	72.2
	52.00	5	4.3	4.3	76.5
	53.00	4	3.5	3.5	80.0
	54.00	6	5.2	5.2	85.2
	55.00	7	6.1	6.1	91.3
56.00	2	1.7	1.7	93.0	
57.00	5	4.3	4.3	97.4	

	58.00	1	.9	.9	98.3
	59.00	2	1.7	1.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

### Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	21	18.3	18.3	19.1
	3.00	85	73.9	73.9	93.0
	4.00	8	7.0	7.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	29	25.2	25.2	25.2
	2.00	11	9.6	9.6	34.8
	3.00	44	38.3	38.3	73.0
	4.00	31	27.0	27.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	7	6.1	6.1	7.0
	4.00	29	25.2	25.2	32.2
	5.00	65	56.5	56.5	88.7
	6.00	13	11.3	11.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	



**Lampiran :**  
**UJI VALIDITAS**  
**Psychological Capital (X1)**

**Factor Analysis**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.817
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	594.300
	df	28
	Sig.	.000

**Communalities**

	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.660
X1.2	1.000	.699
X1.3	1.000	.699
X1.4	1.000	.691
X1.5	1.000	.394
X1.6	1.000	.243
X1.7	1.000	.582
X1.8	1.000	.511

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.479	55.990	55.990	4.479	55.990	55.990
2	1.444	18.052	74.041			
3	.717	8.965	83.006			
4	.444	5.547	88.553			
5	.315	3.933	92.486			
6	.262	3.271	95.758			
7	.209	2.616	98.374			
8	.130	1.626	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component 1
X1.1	.812
X1.2	.836
X1.3	.836
X1.4	.831
X1.5	.628
X1.6	.493
X1.7	.763
X1.8	.715

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.  
a. 1 components extracted.

### Individual Creativity (X2)

#### Factor Analysis

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.876
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	809.762
	df	45
	Sig.	.000

#### Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.597
X2.2	1.000	.645
X2.3	1.000	.664
X2.4	1.000	.646
X2.5	1.000	.733
X2.6	1.000	.634
X2.7	1.000	.578
X2.8	1.000	.657
X2.9	1.000	.624
X2.10	1.000	.402

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.181	61.807	61.807	6.181	61.807	61.807
2	.859	8.593	70.400			
3	.651	6.515	76.914			
4	.561	5.605	82.520			
5	.523	5.235	87.754			
6	.380	3.796	91.550			
7	.301	3.015	94.565			
8	.236	2.361	96.926			
9	.181	1.806	98.731			
10	.127	1.269	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component 1
X2.1	.773
X2.2	.803
X2.3	.815

X2.4	.804
X2.5	.856
X2.6	.796
X2.7	.761
X2.8	.811
X2.9	.790
X2.10	.634

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

a. 1 components extracted.

### Work Motivation (Y1)

#### Factor Analysis

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.899
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	762.834
	df	45
	Sig.	.000

#### Communalities

	Initial	Extraction
Y1.1	1.000	.450
Y1.2	1.000	.670
Y1.3	1.000	.536
Y1.4	1.000	.582
Y1.5	1.000	.701
Y1.6	1.000	.598
Y1.7	1.000	.586
Y1.8	1.000	.675
Y1.9	1.000	.647
Y1.10	1.000	.583

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.028	60.283	60.283	6.028	60.283	60.283
2	.962	9.623	69.906			
3	.702	7.020	76.926			
4	.504	5.044	81.970			
5	.427	4.268	86.238			
6	.417	4.174	90.412			
7	.345	3.448	93.860			
8	.282	2.820	96.680			
9	.188	1.881	98.561			
10	.144	1.439	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component 1
Y1.1	.670
Y1.2	.819
Y1.3	.732
Y1.4	.763
Y1.5	.837
Y1.6	.774
Y1.7	.765
Y1.8	.822
Y1.9	.804
Y1.10	.764

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

a. 1 components extracted.

#### Innovative Work Behavior (Y2)

#### Factor Analysis

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.907
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	898.940
	df	45
	Sig.	.000

#### Communalities

	Initial	Extraction
Y2.1	1.000	.361
Y2.2	1.000	.568
Y2.3	1.000	.691
Y2.4	1.000	.645
Y2.5	1.000	.716
Y2.6	1.000	.690
Y2.7	1.000	.634
Y2.8	1.000	.763
Y2.9	1.000	.765
Y2.10	1.000	.739

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.573	65.735	65.735	6.573	65.735	65.735
2	.811	8.110	73.845			
3	.634	6.341	80.186			
4	.456	4.559	84.746			

5	.362	3.616	88.361		
6	.340	3.400	91.761		
7	.301	3.010	94.771		
8	.229	2.291	97.063		
9	.162	1.619	98.682		
10	.132	1.318	100.000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component 1
Y2.1	.601
Y2.2	.754
Y2.3	.831
Y2.4	.803
Y2.5	.846
Y2.6	.831
Y2.7	.796
Y2.8	.874
Y2.9	.875
Y2.10	.860

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

#### Lampiran 6: UJI RELIABILITAS

##### Psychological Capital (X1)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	115	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.865	.883	8

##### Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	1.000	.795	.716	.738	.333	.252	.444	.388
X1.2	.795	1.000	.795	.716	.384	.253	.492	.367
X1.3	.716	.795	1.000	.806	.356	.224	.504	.384
X1.4	.738	.716	.806	1.000	.420	.212	.491	.388
X1.5	.333	.384	.356	.420	1.000	.276	.478	.622
X1.6	.252	.253	.224	.212	.276	1.000	.475	.561
X1.7	.444	.492	.504	.491	.478	.475	1.000	.727
X1.8	.388	.367	.384	.388	.622	.561	.727	1.000

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.6957	17.126	4.13834	8

**Individual Creativity (X2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	115	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.931	10

**Inter-Item Correlation Matrix**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	1.000	.706	.669	.542	.666	.540	.444	.492	.604	.383
X2.2	.706	1.000	.661	.580	.592	.620	.563	.630	.521	.406
X2.3	.669	.661	1.000	.706	.684	.481	.559	.600	.588	.416
X2.4	.542	.580	.706	1.000	.755	.575	.542	.638	.581	.332
X2.5	.666	.592	.684	.755	1.000	.748	.528	.587	.651	.462
X2.6	.540	.620	.481	.575	.748	1.000	.617	.558	.572	.541
X2.7	.444	.563	.559	.542	.528	.617	1.000	.725	.542	.465
X2.8	.492	.630	.600	.638	.587	.558	.725	1.000	.598	.537
X2.9	.604	.521	.588	.581	.651	.572	.542	.598	1.000	.556
X2.10	.383	.406	.416	.332	.462	.541	.465	.537	.556	1.000

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.4000	25.014	5.00140	10

**Work Motivation (Y1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	115	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.926	10

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
Y1.1	1.000	.481	.452	.462	.560	.593	.504	.441	.395	.392
Y1.2	.481	1.000	.570	.653	.595	.573	.594	.652	.619	.587
Y1.3	.452	.570	1.000	.633	.521	.524	.482	.575	.506	.444
Y1.4	.462	.653	.633	1.000	.612	.478	.495	.595	.491	.504
Y1.5	.560	.595	.521	.612	1.000	.772	.661	.594	.592	.565
Y1.6	.593	.573	.524	.478	.772	1.000	.628	.432	.505	.505
Y1.7	.504	.594	.482	.495	.661	.628	1.000	.535	.562	.474
Y1.8	.441	.652	.575	.595	.594	.432	.535	1.000	.804	.707
Y1.9	.395	.619	.506	.491	.592	.505	.562	.804	1.000	.720
Y1.10	.392	.587	.444	.504	.565	.505	.474	.707	.720	1.000

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.2783	21.518	4.63879	10

**Innovative Work Behavior (Y2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	115	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.941	10

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10
Y2.1	1.000	.586	.431	.434	.420	.463	.375	.431	.458	.447
Y2.2	.586	1.000	.582	.487	.634	.586	.548	.615	.615	.513
Y2.3	.431	.582	1.000	.695	.721	.578	.597	.667	.663	.753
Y2.4	.434	.487	.695	1.000	.712	.602	.546	.649	.665	.682
Y2.5	.420	.634	.721	.712	1.000	.620	.587	.735	.668	.704
Y2.6	.463	.586	.578	.602	.620	1.000	.740	.668	.793	.646
Y2.7	.375	.548	.597	.546	.587	.740	1.000	.739	.651	.627
Y2.8	.431	.615	.667	.649	.735	.668	.739	1.000	.748	.759
Y2.9	.458	.615	.663	.665	.668	.793	.651	.748	1.000	.765
Y2.10	.447	.513	.753	.682	.704	.646	.627	.759	.765	1.000

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.8522	29.460	5.42774	10

**Lampiran :****Model 1****Pengaruh *Psychological Capital* dan *Individual Creativity* Terhadap *Work Motivation*****Regression****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.560	.553	3.10309

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1374.628	2	687.314	71.378	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1078.468	112	9.629		
	Total	2453.096	114			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.409	2.405		6.408	.000
	X1	.396	.093	.354	4.269	.000
	X2	.348	.062	.468	5.646	.000

a. Dependent Variable: Y1

**Model 2****Memediasi Pengaruh *Psychological Capital*, *Individual Creativity* dan *Work Motivation*****Terhadap *Innovative Work Behavior*****Regression****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y2

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.600	.589	3.48089

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2013.549	3	671.183	55.394	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1344.938	111	12.117		
	Total	3358.487	114			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.465	3.154		-.147	.883
	X1	.398	.112	.303	3.539	.001
	X2	-.116	.078	-.134	-1.484	.141
	Y1	.746	.106	.638	7.042	.000

a. Dependent Variable: Y2

**LAMPIRAN:  
SOBEL TEST**

***Work Motivation Memediasi Pengaruh Psychological Capital Terhadap Innovative Work Behavior***

**Matrix**

Run MATRIX procedure:

Error # 34 in column 20. Text: bootstrp.sav  
SPSS Statistics cannot access a file with the given file specification. The file specification is either syntactically invalid, specifies an invalid drive, specifies a protected directory, specifies a protected file, or specifies a non-sharable file.  
Execution of this command stops.

\*\*\*\*\*

Preacher And Hayes (2004) SPSS Script For Simple Mediation  
Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University  
<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>  
VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y Y2  
X X1  
M Y1

**DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS**

	Mean	SD	Y2	X1	Y1
Y2	39,8522	5,4277	1,0000	,6365	,7444
X1	32,6957	4,1383	,6365	1,0000	,6597
Y1	43,2783	4,6388	,7444	,6597	1,0000

**SAMPLE SIZE**

115

**DIRECT And TOTAL EFFECTS**

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	,8348	,0952	8,7723	,0000
b(MX)	,7395	,0792	9,3315	,0000
b(YM.X)	,6723	,0940	7,1511	,0000
b(YX.M)	,3376	,1054	3,2036	,0018

**INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION**

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,4972	,0879	,3249	,6695	5,6556	,0000

**FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:**

,3677

\*\*\*\*\* NOTES \*\*\*\*\*

----- END MATRIX -----

**Work Motivation Memediasi Pengaruh Individual Creativity Terhadap Innovative Work**

**Behavior**

**Matrix**

Run MATRIX procedure:

Error # 34 in column 20. Text: bootstrp.sav

SPSS Statistics cannot access a file with the given file specification. The file specification is either syntactically invalid, specifies an invalid drive, specifies a protected directory, specifies a protected file, or specifies a non-sharable file.

Execution of this command stops.

\*\*\*\*\*

Preacher And Hayes (2004) SPSS Script For Simple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y Y2

X X2

M Y1

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	Y2	X2	Y1
Y2	39,8522	5,4277	1,0000	,5107	,7444
X2	42,8000	6,2298	,5107	1,0000	,6992
Y1	43,2783	4,6388	,7444	,6992	1,0000

SAMPLE SIZE

115

DIRECT And TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	,4449	,0705	6,3142	,0000
b(MX)	,5206	,0501	10,3955	,0000
b(YM.X)	,8867	,1032	8,5893	,0000
b(YX.M)	-,0167	,0769	-,2171	,8285

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95	CI	UL 95	Z	Sig(two)
Effect	,4616	,0699	,3246	,5986	6,6033		,0000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:

,2606

\*\*\*\*\* NOTES \*\*\*\*\*

----- END MATRIX -----