

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA
KINERJA KARYAWAN KREATIVITAS KARYAWAN
SEBAGAI MEDIATOR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:
SELIS SETIANINGRUM
NIM. 19.52.11.057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA KINERJA
KARYAWAN: KREATIVITAS KARYAWAN SEBAGAI MEDIATOR

SKRIPSI

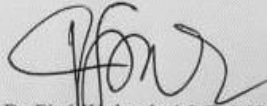
Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Selis Setianingrum
NIM. 19.52.11.057

Sukoharjo, 19 September 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing


Dr. Fitri Wulandari.S.E.,MSi.
NIP.19762110 9199903 2 002

SURAT PERNYATAAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selis Setianingrum
Nim : 195211057
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi berjudul "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator". Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti/dilakukan sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, 25 September 2023



Selis Setianingrum

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selis Setianingrum
Nim : 195211057
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Terkait penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, 25 September 2023



Selis Setianingrum

Dr.Fitri Wulandari.S.E.,MSi

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Selis Setianingrum

Kepada Yang Terhormat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperti ini, kami memutuskan bahwa saudara Selis Setianingrum. NIM 195211057 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Kinerja Karyawan:Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator"

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.
Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, 19 September 2023



Dr.Fitri Wulandari.S.E.,MSi
NIP.19762110 9199903 2 002

PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA
KINERJA KARYAWAN KREATIVITAS KARYAWAN
SEBAGAI MEDIATOR
(Studi Kasus Karyawan Puskesmas Sidoharjo di Kabupaten Sragen)

Oleh :

SELIS SETIANINGRUM
NIM.19.52.11.057

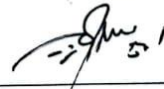
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Kamis tanggal 05 Oktober 2023 M / 19 Rabiul Awal 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Septin Puji Astuti, S.Si., M.T., Ph.D.
NIP. 19781118 200501 2 003



Penguji II
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy.
NIP. 19820719 201701 1 157



Penguji III
Dr. Ika Yoga, SE., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rihmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 2001112 1 004

MOTTO

Maka sesungguhnya Bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)

“The best way to get started is to quit talking and begin doing.”

(Walt Disney)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

Orang lain gak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri, kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap bertahan dan semangat berjuang.

PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT atas segala anugrahNya serta dukungan dan doa dari orang-orang tercinta. Oleh karena itu dengan rasa syukur dan bahagia aku persembahkan karya yang sederhana ini kepada:

Kedua orang tuaku tercinta, yang dengan doa, dukungan, dan keridhoannya tersimpan ridho Allah yang membuat setiap urusanku berjalan dengan lancar dan indah. Semoga setiap doa, air mata, dan keringat yang jatuh untuk kepentinganku menjadi sungai untukmu di surga nanti. Aamiin. Keluargaku tersayang yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa kepadaku selama ini.

Ibu Dr.Fitri Wulandari.S.E.,MSi. Selaku dosen pembimbing skripsi terbaik,yang selalu sabar dan menyempatkan waktunya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi, sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Para sahabatku yang selalu memberi dukungan dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan. Terima kasih

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi ekstrinsik Pada kinerja Karyawan Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri RadenMas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, SHI, MSI, selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, SE, MM, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Prof. Drs. H. Sri Walyoto, M.M, Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Dr. Fitri Wulandari.S.E.,MSi. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Kedua orang tua saya tercinta Bp Sukino dan Ibu Suparni serta adik-adik saya Lisa, Lina terimakasih atas doa, dukungan dan kasih sayangnya.

9. Kepada diri saya sendiri yang sudah bertahan sampai sejauh ini terimakasih banyak bisa bertahan dan melangkah sejauh ini.
10. Teman-teman kos saya Kiki, Afiffah, Rofi dan bestie saya Lisa, Laila, Selfie terimakasih atas dukungannya selama ini.
11. Teman-teman KKN, PPL, teman kerja JJW dan teman-teman Angkatan 2019 yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
12. PANAROMA (Paul, Nabila, Roni, Salma) dan Cipung yang selalu menjadi moodbooster saya dalam mengerjakan skripsi.
13. Jodoh penulis kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu. Karena penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 19 September 2023

Selis Setianingrum

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance by mediating Employee creativity. The sample used was non-probability sampling with purposive sampling techniques as many as 70 respondents of Sidoharjo Sragen Health Center employees. This study used quantitative research methods using questionnaires as data collection materials which were analyzed with the help of IBM SPSS Software Version 20.

The results of this study prove that the influence of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, Employee Creativity has a positive and significant effect on Employee Performance, and Employee Creativity mediates the relationship between Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Employee Performance.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Employee Creativity and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi kreativitas Karyawan. Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* sebanyak 70 responden Karyawan Puskesmas Sidoharjo Sragen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan Software IBM SPSS Versi 20.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kreativitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Kreativitas karyawan memediasi hubungan antara Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kreativitas Karyawan dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	20
1.1 Latar Belakang Masalah	20
1.2 Identifikasi Masalah	25
1.3 Batasan Masalah	25
1.4 Rumusan Masalah.....	26
1.5. Tujuan dan manfaat penelitian	26
1.6 Sistematika penulisan	27
BAB II LANDASAN TEORI.....	29
2.1 Kajian teori motivasi	29
2.2 Kinerja Karyawan	30
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	31
2.2.3 Indikator kinerja karyawan	33
2.3 Motivasi Intrinsik.....	34
2.3.1 Pengertian Motivasi Instrinsik	34
2.3.2 Indikator Motivasi intrinsik	35
2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik.....	35
2.4 Motivasi Ekstrinsik	37
2.4.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik	37

2.4.2 Indikator Motivasi Ekstrinsik	38
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik	39
2.5 Kreativitas karyawan.....	40
2.5.1 Pengertian Kreativitas Karyawan	40
2.5.2 Indikator Kreativitas Karyawan.....	41
2.5.3 Faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan	41
2.5.4 Aspek Kreativitas Karyawan	43
2.6 Penelitian Relevan.....	44
2.6 Kerangka Berpikir.....	48
2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	49
2.8.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan.....	49
2.8.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kreativitas Karyawan....	49
2.8.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan	50
2.8.4 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.8.5 Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.8.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan sebagai Mediator	51
2.8.7 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan sebagai Mediator	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian.....	53
3.2 Jenis Penelitian.....	53
3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56
3.6 Variabel Penelitian.....	57
3.7 Operasional Variabel.....	58
3.8 Teknik Analisis Data.....	59
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian	60
3.8.2 Analisis Deskriptif	62

3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.8.4 Uji Ketetapan Modal.....	64
3.8.5 Analisi Regresi Linier Berganda.....	65
3.8.6 Uji Hipotesis (Uji T).....	66
3.8.7 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	66
3.8.8 Uji Variabel Mediasi (Sobel Test).....	67
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	68
4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	68
4.3. Teknik Analisis Data.....	71
4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
4.5 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	91
4.5.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan.....	91
4.5.2. Pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap Kreativitas Karyawan.....	92
4.5.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.5.4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
4.5.5. Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan....	94
4.5.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan sebagai Mediator.....	95
4.5.7 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan sebagai Mediator.....	96
BAB V PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	99
5.3 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data tenaga Kesehatan terbanyak 2022.....	1
Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....	34
Gambar 4.1 Kerangka penelitian.....	75
Gambar 4.2 Ilustrasi sub-struktur I.....	76
Gambar 4.3 Ilustrasi sub-struktur II.....	76
Gambar 4.4 Simpulan analisis jalur.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research gap.....	5
Tabel 1.2 Penelitian relevan.....	27
Tabel 3.1 Operasional variabel.....	44
Tabel 3.2 Skala likert.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik responden dan jenis kelamin.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan devisa.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendapatan.....	57
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.6 Hasil uji validitas.....	59
Tabel 4.7 Hasil uji realibilitas	61
Tabel 4.8 Hasil uji statistik descriptive.....	61
Tabel 4.9 Hasil uji normalitas persamaan I.....	63
Tabel 4.10 Hasil uji normalitas persamaan II.....	64
Tabel 4.11 Hasil uji multikoloniaritas persamaan I.....	65
Tabel 4.12 Hasil uji multikoloniaritas persamaan II.....	65
Tabel 4.13 Hasil uji heteroksiditas persamaan I.....	66
Tabel 4.14 Hasil uji heterksiditas persamaan II.....	66
Tabel 4.15 Hasil uji ketetapan model persamaan I.....	67
Tabel 4.16 Hasil uji ketetapan model persamaan II.....	68
Tabel 4.17 Hasil uji ketetapan model persamaan III.....	68

Tabel 4.18 Hasil uji F persamaan I.....	69
Tabel 4.19 Hasil uji F persamaan II	70
Tabel 4.20 Hasil uji linear berganda persamaan I.....	70
Tabel 4.21 Hasil uji linear berganda persamaan II.....	71
Tabel 4.22 Hasil uji T persamaan I.....	73
Tabel 4.23 Hasil uji T persamaan II.....	74
Tabel 4.24 Hasil analisis jalur persamaan regresi I.....	77
Tabel 4.25 Hasil analisis jalur persamaan regresi II.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

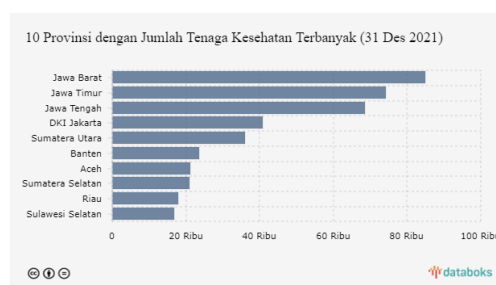
Lampiran 1 Jadwal penelitian	94
Lampiran 2 Kuisisioner penelitian	95
Lampiran 3 Tabulasi data	1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, baik institusi, instansi, departemen, organisasi maupun lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berharga organisasi. Oleh sebab itu masalah kesehatan menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas kesehatan. Hal ini menuntut penyedia jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, puskesmas, dan klinik kesehatan untuk meningkatkan kinerja tetapi juga mencakup pelayanan yang bersifat pencegahan (preventif) untuk meningkatkan kualitas hidup serta memberikan yang terbaik bagi konsumen selaku pengguna jasa kesehatan (Abarca, 2021).



Gambar 1.1 Data tenaga Kesehatan terbanyak pada tahun 2022

Sumber 1.1 data kata data.com

Banyaknya tenaga kerja kesehatan di Indonesia sangat dibutuhkan bagi masyarakat karena maraknya kasus munculnya virus baru dan penyakit yang melanda di Indonesia. Contohnya saja kasus covid yang melanda beberapa tahun ini yang membuat tenaga kesehatan menjadi korban, maka tenaga kesehatan harusnya lebih diperhatikan dan memotivasi mereka.

Perubahan internal organisasi menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang kapabel dibidangnya untuk mendukung kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan (ability), ketrampilan dan motivasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memotivasi karyawan dan membangun kreativitas karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Insan, 2017).

Puskesmas dapat mencapai segala tujuannya tentu perlu memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. faktor faktor tersebut diantaranya motivasi intrinsik, ekstrinsik dan kreativitas karyawan melalui kinerja karyawan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam individu (Usher & Pradita, 2018). Motivasi intrinsik menurut teori Herzberg adalah hal hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsik membuat karyawan membentuk perilaku kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan akan bermanfaat bagi puskesmas dalam mencapai tujuannya.

Adapun motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Fasochah, 2019). Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa

berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang.

Karyawan yang termotivasi selalu berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin, mempunyai semangat tinggi dan penuh tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Karena motivasi merupakan salah satu faktor penting dari sebuah kesuksesan perusahaan, melalui pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan (Drake, 2007) temuan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dengan memberikan lebih banyak informasi dan bukti bagaimana meningkatkan kreativitas karyawan. Perusahaan juga harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya

dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut (Lina, 2015).

Pada penelitian (Potu et al., 2021) Hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdampak pada objek penelitian yaitu di PT. Air Manado. Hasil ini berarti bahwa jika motivasi intrinsik di objek penelitian semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan di objek penelitian ini yaitu di PT. Air Manado juga akan semakin meningkat.

Kreativitas karyawan adalah salah satu kontributor utama dalam kelangsungan hidup serta kompetensi organisasi dan karyawan yang kreatif agar dapat menyarankan gagasan baru, mengembangkan produk baru dan menerapkan prosedur untuk memperbaiki keefektifan organisasi dan individu (Miladia Ichwan & Widodo, 2018). Kreativitas mampu membuat organisasi dan karyawan memiliki daya saing, dengan kreativitas yang dimiliki karyawan organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan memperoleh keunggulan bersaing pada peluang yang ada. Penentuan kriteria kreativitas, yaitu dimensi proses karya baru, pemberian manfaat, penyelesaian masalah (Kusuma et al., 2021).

Menurut penelitian terdahulu hasil penelitian Putra (2017), kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas yang semakin tinggi maka secara langsung kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut penelitian Aprianggi (2018), kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan

yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Menurut penelitian Astuti (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Research gap Pengaruh Motivasi Intrinsik Pada Kinerja Karyawan
Kreativitas karyawan Sebagai Mediator

Research gap	Hasil	Peneliti
Tingkat perbedaan hasil penelitian Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan.	Berpengaruh positif dan signifikan	(Nopitasari & Krisnandy, 2019)
	Tidak berpengaruh positif dan signifikan	(Emiyanti et al., 2020)
Tingkat perbedaan hasil penelitian Kinerja Karyawan Terhadap Kreativitas Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	(Indrajita et al., 2021)
	Tidak berpengaruh positif dan signifikan	(Lakoy, 2015)
Tingkat perbedaan hasil penelitian Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif dan signifikan	(Fasochah, 2019)
	Tidak berpengaruh positif dan signifikan	(Miftachul Ulifah & Mahfudiyanto, 2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada kinerja karyawan pada kreativitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dengan bisa mengetahui masalah kinerja karyawan pada Puskesmas Sidoharjo. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dalam membangun model hubungan antara karyawan dan organisasi untuk menjelaskan bagaimana seharusnya organisasi memperlakukan karyawannya.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik ada Kinerja Karyawan Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator*”. Untuk objek penelitian peneliti memilih karyawan Puskesmas Sidoharjo. Peneliti menarik kesimpulan dari hasil wawancara dengan karyawan bahwa penelitian ini perlu dilakukan karena banyaknya karyawan yang kurang termotivasi dalam kinerja mereka.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan belum memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan.
2. Karyawan belum memiliki kreativitas dalam pekerjaannya.
3. Peranan motivasi intrinsik dalam membentuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Adanya research gap tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas karyawan sebagai mediasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dilakukan pembatasan agar masalah yang diteliti terarah dan lebih jelas antara lain :

1. Penelitian dilakukan Puskesmas Sidoharjo, objek penelitian difokuskan pada karyawan Puskesmas Sidoharjo.
2. Variabel penelitian hanya sebatas motivasi intrinsik, kinerja karyawan dan kreativitas karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sidoharjo?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas karyawan?
3. Apakah terdapat motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kreativitas karyawan?

1.5. Tujuan dan manfaat penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah di atas maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai :

1. Untuk menganalisis bagaimana motivasi instrinsik, kinerja karyawan dan kreativitas karyawan pada Puskesmas Sidoharjo.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada Puskesmas Sidoharjo.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan dilaksanakannya penelitian ini, nantinya diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi orang yang terlebih sedang membutuhkan dan juga diri sendiri baik dalam teoritis maupun praktis seperti :

1. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan juga mahasiswa secara terkhusus untuk program studi Manajemen Bisnis Syariah dan semua civitas akademik UIN Raden Mas Said Surakarta dan semua pihak yang membaca penelitian ini. Sebagai bahan informasi dan masukan diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Sidoharjo.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi perusahaan, untuk mengetahui pentingnya faktor motivasi, pelatihan serta kepuasan kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi masalah mengenai variabel-variabel yang kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi masyarakat dan mahasiswa, untuk menambah informasi mengenai pentingnya motivasi, pelatihan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi lembaga pendidikan dapat memberikan referensi kepustakaan berupa informasi ilmu dan wawasan secara tertulis mengenai variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika penulisan

Dalam menyusun penelitian ini, penulis dapat membagikan sistematiknya menjadi lima bab untuk memudahkan dalam sistem penulisan dan memahami antar sub bab satu dengan yang lain supaya tersusun secara sistematis. Untuk mempermudah dalam pembahasan pada bab-bab berikutnya dan sekaligus sebagai

gambaran keseluruhan dari isi penelitian. Adapun sistematika penulisanya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat hasil penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, sistematika penulis, dan jadwal rencana penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori yang digunakan, penelitian terdahuluyang relevan dengan penelitian yang dilakukan, kerangka berfikir, dan hipotesisi penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang waktu pelaksanaan dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional variabel, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, teknik analisis data, dan analisis regresi liner.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, serta pembahasan analisis data (pembuktian hipotesis).

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian teori motivasi

Teori Motivasi

Menurut Hasibun, motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemebrian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka berkeinginan bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Handoko, 2012), disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang agar melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Maulana et al., 2015).

Motivasi salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Tujuan dari motivasi yaitu (Maulana et al., 2015) Meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan produktivitas dan efesiensi, menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan

rasa tanggung jawab, mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Konsep motivasi yang dijelaskan oleh suwanto ada beberapa yang pertama, model tradisional untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi. Kedua, model hubungan manusia untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Ketiga, model sumber daya manusia Pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti (Ar-raniry, 2015).

Jenis jenis motivasi intrinsik ada dua yang pertama motivasi intrinsik, yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Kedua motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Stoner berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Sedangkan Bernardin & Russel menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi

pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Dari penjelasan di atas, dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan (Siti Nur Aisah, 2020). Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi (Sadat et al., 2020).

Kinerja juga dapat dilakukan dengan berbentuk tim, pada saat ini perusahaan cenderung membuat tim dan kelompok kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut dilakukan karena tekanan persaingan semakin meningkat dan para ahli menyatakan keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada individu-individu yang menonjol. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2009), ketrampilan atau pengalaman orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja

agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

Faktor Pendidikan, Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja. Umur, seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak tikar dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir seseorang selalu mengimbangi dengan jumlah ua, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dan orang tersebut akan meningkat. Sarana penunjang, tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

Faktor semangat dan kegairahan kerja, dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius. Faktor motivasi, suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

2.2.3 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, motif dan peluang (Ainanur, 2018). Menurut Mangkunegara, indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut, 1) Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan. 2) Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan. 3) Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan. 4) Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa (Ainanur., 2018).

Mathis dan Jackson menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut (Rozalia et al., 2015):

1. Quantity of output (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. Quality of output (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.

3. Timelines of output (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. Presences at work (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. Efficiency of work completed (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

2.3 Motivasi Intrinsik

2.3.1 Pengertian Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri manusia (Gunarsa, 2008). Menurut Sardiman (2018) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang dirangsang dari luar, karena sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu di dalam diri setiap orang/individu. Menurut Robbins (2006) motivasi intrinsik diukur dengan prestasi, penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan diri.

Adapun tujuan pemberian motivasi itu sendiri menurut Hasibuan sebagai berikut: Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan lain sebagainya (Suwarno, 2014).

2.3.2 Indikator Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik memiliki indikator-indikator sebagai berikut (Nopitasari & Krisnandy, 2019).

- a. Prestasi, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan yang potensial.
- b. Penghargaan, yaitu meliputi pemberian penghargaan bagi karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri.
- c. Tanggung jawab, yaitu tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenangnya.
- d. Pengembangan diri, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan

2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut (Suryadi & Efendi, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain sebagai berikut :

- a. Kebutuhan (need), Seseorang beraktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan biologis maupun psikologis.
- b. Harapan (Expectancy), Seseorang cenderung termotivasi oleh keberhasilan dan harapan untuk mencapai keberhasilan yang dapat menimbulkan kepuasan dan peningkatan harga diri serta pergerakan ke arah pencapaian tujuan.
- c. Minat, Minat merupakan rasa suka dan ingin melakukan suatu hal tanpa diperintah.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh (Luthans, 2011) dan (Kosanke, 2019) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah:

- 1) Achievement (Keberhasilan) Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.
- 2) Recognition (Pengakuan atau Penghargaan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu: a)

Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain b) Surat penghargaan c) Memberi hadiah berupa uang tunai d) Memberikan medali ataupun surat penghargaan e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan.

- 3) Work It self (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.
- 4) Responsibility (Tanggung Jawab) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.
- 5) Advancement (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi jabatan.

2.4 Motivasi Ekstrinsik

2.4.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar diri seseorang. Motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat kerjanya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Irmawati, 2018).

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berkaitan dengan imbalan yang diperoleh seseorang setelah bekerja. bentuk penghargaan meliputi promosi, hubungan interpersonal, gaji dan tunjangan. Jadi, motivasi ekstrinsik ini berasal dari motivasi di luar kepribadian seseorang (Hartono et al., 2022). Permana (2009) mendefinisikan dengan mengutip penjelasan Nawawi bahwa motivasi ekstrinsik adalah faktor pendorong kerja, yang berasal dari luar individu pekerja dan muncul dalam bentuk kondisi yang membutuhkan kerja penuh.

2.4.2 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Hamali (2013) yang dikutip dari Armstrong indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik adalah:

- 1) Policy and administration (Kebijakan dan administrasi) Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan.
- 2) Quality supervisor (Kualitas Supervisi) Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.

3) Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi) Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya.

Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni (Irmawati, 2018):

- a. Technical skill (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b. Human skill (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. Conseptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam uasaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

4) Working condition (Kondisi kerja) Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut.

5) Wages (Gaji) Masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik

Menurut Taufik (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah a. Dorongan keluarga Dorongan keluarga merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factors), yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku. b. Lingkungan Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai 16 peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi. c. Imbalan Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu(Irmawati, 2018).

2.5 Kreativitas karyawan

2.5.1 Pengertian Kreativitas Karyawan

Kreativitas menurut Michael dan Donald kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Sedangkan Amabile menyatakan bahwa komponen konseptual kreativitas mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh subsequent interest, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang memengaruhi kreativitas.

Komponen konseptual ini terdapat 3 komponen yang esensial untuk kreativitas, yaitu: domain-relevant skills atau kemampuan relevan dengan

kreativitas, creative thinking atau pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas (Sanny et al., 2013). Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Lakoy, 2015).

Seseorang yang berfikir kreatif biasanya memiliki rasa ingin tahu, selalu mencari masalah, menyukai tantangan, optimis, menunda keputusan, senang bermain dengan imajinasi, melihat masalah seperti kesempatan, melihat masalah sebagai masalah yang menarik, masalah dapat diterima dengan emosional, asumsinya hebat, gigih dan juga bekerja keras. Pribadi yang kreatif cenderung mempunyai Hasrat kaingin tahunan yang besar, bersikap terbuka terhadap pengalaman baru, Panjang akal, keinginan untuk menemukan dan meneliti dan serta aktif melaksanakan tugas (Muhti et al., 2017).

2.5.2 Indikator Kreativitas Karyawan

Item skala pengukuran variabel kreativitas karyawan dalam penelitian ini dikutip dari penelitian sebelumnya (Farmer et al., 2003) dimana dalam penelitian ini terdapat empat (4) item pengukuran yaitu ; a) Karyawan ini mencoba ide atau metode baru terlebih dahulu. b) Karyawan ini mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah. c) Karyawan ini menghasilkan ide-ide terobosan terkait dengan bidang pekerjaan.

d) Karyawan ini merupakan teladan yang baik untuk kreativitas. Indikator dari empat item skala pengukuran ini diambil dari penelitian Tierney et al, (1999), yang menjelaskan tiga indikator kriteria yang terkait langsung dengan generasi ide kreatif yaitu supervisor ratings, IDFs, dan research reports. Pada penelitian ini difokuskan pada salah satu indikator menyesuaikan dengan penelitian sebelumnya yaitu indikator supervisor ratings. Supervisor diperintahkan untuk melaporkan seberapa sering masing-masing karyawan mereka dapat dideskripsikan sesuai dengan item.

2.5.3 Faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan

Faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya : Dorongan dari dalam diri sendiri Menurut Roger, setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk berkekrativitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya. Dorongan dari lingkungan.

Munandar menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dapat berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Faktor kemampuan berpikir terdiri dari kecerdasan (inteligensi) dan pemerayaan bahan berpikir berupa pengalaman dan ketrampilan. Faktor kepribadian terdiri dari ingin tahu, harga diri dan kepercayaan diri, sifat mandiri, berani mengambil resiko dan sifat asertif. Kreativitas akan sangat

membantu organisasi dalam merespon setiap perubahan yang mungkin saja terjadi di dunia bisnis yang penuh persaingan (Riansyah, Rifky, Sya'roni, 2018).

Faktor faktor yang penting mempengaruhi kreativitas karyawan, diantaranya:

a. Kemampuan kognitif, kemampuan kognitif meliputi pendidikan formal. Faktor ini mempengaruhi keterampilan sesuai dengan bidang dan masalah yang dihadapi individu yang bersangkutan. b. Disiplin, karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan disiplin diri, kesungguhan dalam menghadapi frustrasi, dan kemandirian. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi individu dalam menghadapi masalah dan menentukan ide-ide yang kreatif untuk memecahkan masalah.

c. Motivasi intrinsik, motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas seseorang karena motivasi intrinsik dapat membangkitkan semangat individu untuk belajar sebanyak mungkin guna menambah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian individu dapat mengemukakan ide secara lancar, dapat memecahkan masalah dengan luwes. d. Lingkungan sosial, kreativitas juga dipengaruhi lingkungan sosial, yaitu tidak adanya tekanan-tekanan dari lingkungan sosial seperti pengawasan, penilaian mampu pembatasan-pembatasan dari pihak luar (Widiastuti, 2018).

2.5.4 Aspek Kreativitas Karyawan

Aspek kreativitas karyawan dalam perkembangannya ada 4 yaitu yang pertama aspek pribadi, ditinjau dari aspek pribadi kreativitas muncul dari interaksi pribadi yang unik dengan lingkungannya. Aspek kedua, aspek pendorong ditinjau dari aspek pendorong kreativitas dalam perwujudannya memerlukan dorongan internal maupun eksternal dari lingkungan.

Ketiga, aspek proses ditinjau sebagai proses kreativitas adalah proses merasakan dan mengamati adanya masalah, membuat dugaan tentang kekurangan (masalah) ini menilai dan menguji dugaan atau hipotesis, kemudian mengubah dan mengujinya lagi dan akhirnya menyiapkan hasil-hasilnya. Keempat, aspek produk definisi produk kreativitas menekankan bahwa apa yang dihasilkan dari proses kreativitas adalah sesuatu yang baru, orisinal, dan bermakna.

Kreativitas dapat dijabarkan dalam empat aspek atau “empat P”, yaitu press, process, product dan person (Munandar,2009). Pendapat tersebut, sejalan dengan Sudarma (2013) kreativitas dapat dijabarkan dalam empat aspek kreativitas yaitu:

1. Pendorong (Press)

Kreativitas seseorang dapat terbentuk dengan adanya dorongan internal dari dirinya sendiri berupa hasrat dan hasrat untuk mencipta atau bersibuk diri secara kreatif maupun dorongan eksternal dari lingkungan sosial dan psikologis. Dorongan yang diperoleh individu akan menjadikannya bebas untuk mengekspresikan idenya menjadi sebuah karya yang bermanfaat.

2. Proses

Proses membentuk individu menjadi kreatif meliputi tahap persiapan, adanya waktu, ketekunan, keuletan serta kerja keras. Sehingga akan menimbulkan sebuah pemikiran kreatif dari dalam diri individu. Namun kreativitas juga dapat dimaknai sebagai proses mengelola informasi, melakukan sesuatu atau membuat sesuatu.

3. Produk

Produk kreatif dapat dikategorikan menjadi tiga kategori, yaitu produk itu harus nyata, adanya kebaruan dan produk itu adalah hasil dari kualitas individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dimana adanya sebuah kesenjangan atau sesuatu yang ditanyakan, kemudian individu akan membuat dugaan dan merumuskan masalah tentang kekurangan, lalu setelah itu akan mengevaluasi dan menguji dugaan yang telah ia buat sebelum mengkomunikasikan hasilnya.

4. Pribadi (person)

Kreativitas merupakan ungkapan (ekspresi) dari keunikan individu dalam interaksi dengan lingkungannya. Ungkapan kreatif dari dalam individu yang unik diharapkan menimbulkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi dirinya atau sekelilingnya.

2.6 Penelitian Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut :

Tabel Penelitian Relevan 1.2

No	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Desi Natalia/2021	Hasil penelitian dari penyebaran kuisioner kepada PNS Bappedalitbang provinsi Kalimantan tengah dapat dilihat dari karakteristik responden bahwa responden dengan jenis kelamin pria lebih banyak yaitu berjumlah 29 orang atau 53,7% dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 25 orang atau 46,3%, dengan usia paling banyak adalah 41-45th berjumlah 19 orang atau 35,2%, berusia 35-40th	Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformal lebih dominan dalam dalam mempengaruhi kinerja pekerjaan secara langsung dibandingkan dalam meningkatkan

		berjumlah 17 orang atau 31,5%, yang berusia 46-50th berjumlah 6 orang atau 11,1%, yang berusia >51th berjumlah 12 orang atau 22,2%. Tingkat dominan berpendidikan Sarjana berjumlah 30 orang atau 55,6%, pendidikan SMA berjumlah 13 orang atau 24,1%, pendidikan Diploma berjumlah 2 orang atau 3,7%, pendidikan S1 pendidikan S2 berjumlah 9 orang atau 16,6%. Dengan masa kerja responden sebanyak 17 orang atau 31,4% lebih dari 21 tahun.	motivasi intrinsik pegawai.
2.	Rakhmat,dkk/2019	Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif ($\beta_4 = 0,254$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,015$) terhadap kinerja pegawai, sehingga terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Iriani (2010) juga penelitian Prahiawan & Simbolon yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3.	Fimelia, Suharnomo/2021	Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien determinasi atau R-Square yang dimiliki oleh variabel kreativitas karyawan termasuk pada kategori moderat karena kurang dari 0,67. Dengan demikian variabel kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain dalam model penelitian ini sebesar 61,8%. Variabel tersebut adalah variabel transformational leadership dan variabel intrinsic motivation. Sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti dalam penelitian ini.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan antara transformational leadership terhadap kreativitas karyawan pada karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik transformational leadership yang diterapkan oleh pemimpin, maka akan semakin mendorong kehadiran kreativitas karyawan dalam pekerjaannya.

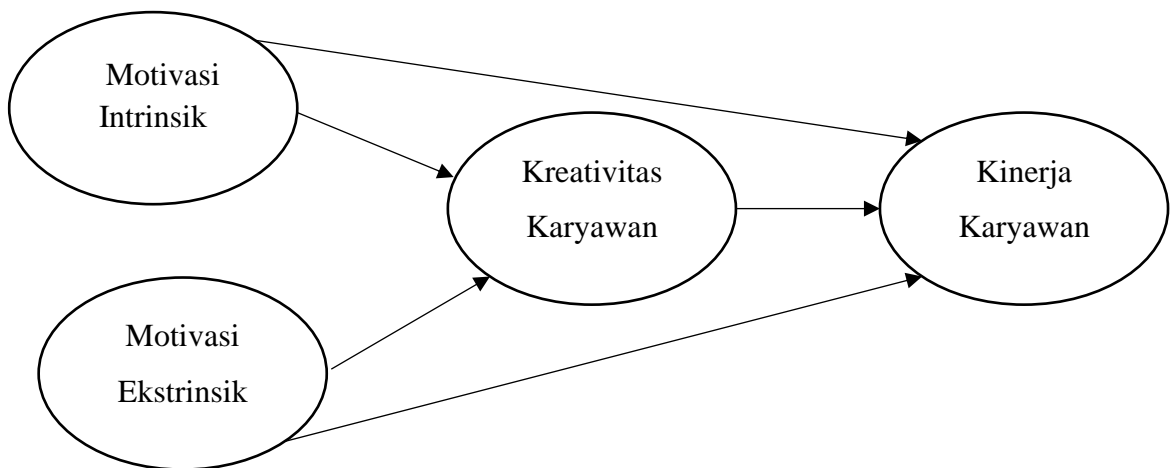
4.	Rohmat dkk/2018	Berdasarkan perhitungan nilai R- square untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.686, hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan dari variabel kepuasan kerja sebesar 68.6% merupakan kontribusi dari variabel motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain diluar model yang diajukan. Kemudian nilai R-Square untuk variabel kinerja pegawai diperoleh sebesar 0.782, hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan dari variabel variabel kinerja pegawai sebesar 78.2% merupakan kontribusi dari variabel motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain diluar model yang diajukan	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan transformasional secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.
5.	Drajat verianto/2018	Berdasarkan perhitungan dapat diketahui nilai pengaruh langsung variabel motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja yang semula bernilai 36,98 persen sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 10,55.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan KPP Pratama Purwokerto. Semakin tinggi motivasi kerja intrinsik karyawan, maka semakin meningkat Organizational Citizenship Behavior (OCB).
6.	(Miftachul Ulifah & Mahfudiyanto, 2021)	Motivasi ekstrinsik memiliki nilai thitung sebesar 1,842 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada ttabel sebesar 2,036 dengan signifikansi 0,075 lebih besar dari taraf signifikansi 0,005. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh negatif dan tidak	Pada hasil uji secara simultan Fhitung memiliki nilai sebesar 8,599 dimana lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar 3,28 dengan hasil signifikansi 0,001b

		signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dengan jumlah sampel 35 responde.	< 0,005. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh secara (simultan) terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto
7.	(Lurekke et al., 2023)	Penyebaran kuesioner kepada 73 responden adalah sebagai berikut. Responden Wanita yang mengisi kuesioner adalah 29 sedangkan pria 71% (tabel 1). Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan pria lebih banyak dari karyawan wanita. Usia kerja yang mengisi kuesioner adalah usia 21-30 tahun berjumlah 38%, 31-40 tahun 12%, 41-50 tahun 21%, dan 50 tahun keatas sebanyak 29% (tabel 2). Dilihat dari peresentase usia, karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Sains Solusi Global terdiri dari beberapa generasi mulai dari generasi baby boomer hingga generasi Z. Pendidikan pekerja bervariasi. 30% karyawan tamat SMU, 7% tamat diploma, 62% tamat sarjana, dan 1% tamat S2.	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang hasilnya karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kinerja yang maksimum. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan, sehingga karyawan yang termotivasi karena mendapat imbalan cenderung melakukan pekerjaan yang lebih bernilai karena kreatif. Kreativitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dikarenakan kreativitas menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kecerdasan dari rata-rata sehingga karyawan dengan tingkat kreativitas tinggi sanggup untuk mengembangkan sebuah ide kreatif dalam upaya menunjukkan performanya. Kreativitas karyawan sebagai variabel meditasi dapat dijadikan variabel

			penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja
--	--	--	---

2.6 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai Motivasi intrinsic dan Motivasi ekstrinsik pada Kinerja karyawan : Kreativitas karyawan sebagai mediator maka dibuat kerangka pemikiran seperti berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Keterangan :

Z : Kreativitas Karyawan (Intervening)

Y : Kinerja Karyawan (Dependen)

(X1, X2) : Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik (Independen)

2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan

Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap variasi kreatifitas karyawan (Hannam & Narayan, 2015). Kualitas motivasi intrinsik yang baik

menjadi faktor pendorong bagi para karyawan untuk melakukan berbagai perilaku positif dan kreativitas baru dalam bekerja (Fahlevi & Satrya, 2020). Hasil penelitian Sanny et al., (2013) dan Gunawan & Farid, (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kreativitas, dan motivasi intrinsik secara khusus dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan yang menuntut kreativitas.

Hannam & Narayan, (2015) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kreativitas. Hasil penelitian Wiryanti (2017) menggambarkan bahwa guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi juga akan berperilaku kreatif. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, maka hal ini akan selaras dengan semakin optimalnya kualitas pekerjaan yang dilakukannya (Kimberly et al., 2019).

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan

2.8.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kreativitas Karyawan

Kreativitas adalah pendekatan unik untuk memecahkan masalah kinerja atau memanfaatkan peluang kinerja (Schermerhorn et al. 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Agnoli et al. (2018) menunjukkan bahwa interaksi antara keterbukaan dan motivasi intrinsik merupakan prediktor terkuat aktivitas kreatif, dengan menggunakan pendekatan pemodelan variabel laten untuk mempelajari pengaruh motivasi terhadap aktivitas kreatif di lingkungan yang berbeda.

2.8.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik mengacu pada inspirasi dimana karyawan tertarik pada suatu tugas untuk kepentingannya sendiri, bukan karena hasil eksternal dan motivasi ekstrinsik mengacu pada faktor luar organisasi untuk menginspirasi karyawan agar melaksanakan tanggung jawabnya (Deci & Ryan, 1985). Amabile (Al Harbi et al., 2019) menyebutkan bahwa dalam kemajuan organisasi, penting untuk mengetahui keadaan motivasi karyawan dan motivasi intrinsik merupakan salah satu kunci utama bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Coelho et al. (2011) menyatakan bahwa kreativitas merupakan sebuah pengembangan ide atau gagasan tentang praktik, prosedur, produk, dan jasa yang baru dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi (Sanny et al., 2013).

H3: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.8.4 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Lukito (2016) menunjukkan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji regresi motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi ekstrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini mendukung penelitian terdahulu oleh Galia (2007), Cheng (2011), Patterson (2014) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik mampu meningkatkan kinerja karyawan (Lukito et al., 2016).

2.8.5 Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Aprianggi (2018), kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Menurut penelitian Astuti (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suryana (2006) indikator kreativitas adalah rasa ingin tahu, optimis, flexible, mencari solusi dari masalah, orisinil, suka berimajinasi (Indrajita et al., 2021).

H5: Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

2.8.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan sebagai Mediator

Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Porter dan Lawler dalam Gagne dan Deci, 2005). Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri. Hasil penelitian Iriani (2010) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Prahiawan & Simbolon (2014) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Fasochah, 2019).

H6: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan sebagai Mediator terhadap Kreativitas Karyawan

2.8.7 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan sebagai Mediator

Menurut penelitian Lurekke (2023) motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. teori yang menghubungkan ketiganya adalah (Sparrow & Cooper, 2003) Mereka berargumen bahwa kepentingan yang ditempatkan karyawan pada pekerjaan mereka membentuk motivasi mereka untuk bekerja, yang pada gilirannya membentuk kinerja pekerjaan mereka. Dibutuhkan upaya untuk membangun pekerjaan, dan sejumlah kreativitas untuk mendorong, mematahkan semangat, atau mengubah pekerjaan dan hubungan (Lurekke et al., 2023).

H7: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan sebagai Mediator terhadap Kreativitas Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Lokasi yang saya gunakan untuk proses penelitian adalah Puskesmas Sidoharjo Sragen. Beralamat di Jl.pungkruk gabugan, Kebayanan 1, Sidoharjo, Kec. Sidoharjo, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah 57281. Waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan dimulai pada bulan Juli 2023 sampai selesai.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat di olah atau di analisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono,2013).

3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi.

Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan (Sulistiyono, 2011).

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut (sugiyono, 2011) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. (Arikunto, 2013) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pendapat di atas, maka populasi dari penelitian ini sebanyak 70 orang, sehingga penulis menjadikan semua jumlah populasi menjadi sampel yaitu 70 orang.

3.3.3 Teknik pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*, dimana sampel diambil secara acak atau random. Hal ini membuat anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama. Penelitian ini akan menggunakan teknik Purposive Sampling yang merupakan bagian dari *Non-Probability Sampling*, yang mana penentuan sampel berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu. Sampel yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak 70 sampel, dengan cara purposive sampling ini, subjek riset dilihat lewat bermacam sudut pandang yang tepat. Tujuan dari tata cara ini ialah buat membagikan data sebanyak bisa jadi tentang kejadian ataupun fenomena yang diteliti. ketentuan

penggunaan purposive sampling yaitu anggota populasi yang sesuai kriteria peneliti terbatas jumlahnya (Lenaini et al., 2021).

1. Karyawan mempunyai pengalaman kerja
2. Karyawan mempunyai keahlian khusus
3. Karyawan Puskesmas Sidoharjo

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan dan informasi yang dapat dipercaya. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara (Barlin, 2016). Bila dilihat dari sumber datanya pengumpulan data dapat menggunakan:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat langsung oleh sumber asli yang dalam penelitian menggunakan alat ukur atau pengambilan data yang ada pada sumber informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dan dalam pengumpulan data ini dilakukan dengan memperlihatkan sumber utamanya yang dijadikan objek dalam penelitian (Utara & Bitung, 2017). Data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan yaitu, karyawan Puskesmas Sidoharjo.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti terhadap pihak yang diteliti melainkan diperoleh dari tangan kedua yang memiliki tujuan sebagai pendukung hasil dari data primer yang didapati oleh

peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data dokumentasi, data laporan, buku, catatan, website dan media lainnya (Utara & Bitung, 2017).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan Teknik pengumpulan data yang riil (nyata) digunakan dalam penelitian, adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan pada pengaruh motivasi intrinsik pada kinerja karyawan kreativitas karyawan sebagai mediator. Untuk itu teknik atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang akan di analisis atau diolah dalam penelitian meliputi:

1. Metode Angket (Kuisisioner)

Angket merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Menurut Purwanto (2018), kuesioner merupakan instrumen penelitian yang umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun sedemikian rupa tentang variabel penelitian. Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik yang dijadikan responden pada suatu variabel penelitian. Tujuan dari pembuatan kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan mendapatkan data dengan validitas dan reliabilitas yang setinggi mungkin (Sukendra, 2020).

Skala Pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Bentuk

jawaban skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Taluke et al., 2019).

2. Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di tunjuk kepada subjek penelitian. Dokumentasi yang diteliti ini berupa berbagai macam, tidak hanya dokumentasi resmi. Studi dokumentasi ini merupakan pelengkap dalam menggunakan metode angket dan wawancara dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan mengumpulkan data dengan dokumen seperti foto-foto, surat-surat dan tulisan (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Dalam studi ini penyusun mencari dan mempelajari beberapa yang ada dalam dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator.

3.6 Variabel Penelitian

1. Independent

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variable dependen atau variable terikat. Menurut Sugiyono (2019) variable independen adalah variablevariable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variable independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Pratama, 2021).

2. Dependent

Menurut Sugiyono (2019) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsukuen. Dalam bahasa Indeonisia sering disebut sebagai variabel terikat.Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel beba.Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Pratama, 2021).

3. Intervening

Menurut Sugiyono (2019) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kreativitas karyawan.

3.7 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, maka variabel dalam penelitian ini harus didefinisikan (Wininggar, 2019). Berdasarkan hal itu definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Operasional variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator
----------	-------------------	-----------

Motivasi Intrinsik	Menurut Herzberg motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang (Hidayat et al., 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Sikap positif 3. Kebutuhan 4. Motivasi
Motivasi ekstrinsik	Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tumbuh karena adanya dorongan dari luar (Ridho, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan dan administrasi 2. Kualitas Supervisi 3. Hubungan Antar Pribadi 4. Kondisi kerja
Kinerja Karyawan	Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya (Kosanke, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu
Kreativitas Karyawan	Hendro memaknai kreativitas sebagai kemampuan mengelola, memberdayakan, dan menggunakan pengetahuan apapun yang dimiliki, berupa informasi, pengalaman, dan ketrampilan lainnya untuk mengatasi kesulitan. Lupiyoadi menyatakan bahwa kreativitas merupakan sebuah proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan (Rompas et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Kemampuan berpikir 3. Inovasi

3.8 Teknik Analisis Data

Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 20. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis

statistika. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: regresi linier berganda, analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji F, uji t, analisis path dan uji sobel. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan 2 tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner dengan menyebarkan data angket kepada karyawan sebagai data yang akan diolah hasil kebenarannya dan dapat memecahkan masalah. Kuisisioner ini menggunakan skala likert.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak setuju dan e. Sangat tidak setuju. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan positif
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Misalnya, kita ingin mengukur Kinerja Karyawan. Untuk melihat tingkat kinerja karyawan, karyawan tersebut diberi lima pertanyaan, maka lima pertanyaan tersebut harus tepat mengungkapkan bagaimana kinerja karyawan. Dalam uji pengukuran validitas terdapat dua macam yaitu Pertama, mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan (item) dengan total item. Kedua, mengkorelasikan antar masing-masing skor indikator item dengan total skor konstruk (Janna & Herianto, 2021).

Kriteria pengujiannya yaitu: H_0 diterima apabila r hitung $>$ r tabel, (alat ukur yang digunakan valid) H_0 ditolak apabila r statistik \leq r table (alat ukur yang digunakan tidak valid). Cara menentukan besar nilai R tabel R tabel = df (N-2), tingkat signifikansi uji dua arah. Misalnya R tabel = df (13-2, 0,05). Untuk mendapatkan nilai R tabel kita harus melihat ditabel R.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan

pengukuran berkali-kali. Biasanya sebelum dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data.

Hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus valid, dan baru dilanjutkan dengan uji reliabilitas data. Namun, apabila data yang diukur tidak valid, maka tidak perlu dilakukan uji reliabilitas data. Menurut Suharsimi (Arikunto, 2010), Cronbach's Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, Perhitungan menggunakan rumus Cronbach's Alpha diterima, apabila perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel 5\%}$ (Janna & Herianto, 2021).

3.8.2 Analisis Deskriptif

Merupakan suatu metode bagaimana cara mengumpulkan angka-angka, menabelkan angka-angka, menggambarannya, mengolah dan menganalisis angka-angka tersebut serta menginterpretasikannya dengan memberi penafsiran-penafsiran atau dengan perkataan lain. Merupakan suatu metode tentang bagaimana cara untuk mengumpulkan angka-angka dalam bentuk catatan dan untuk selanjutnya bagaimana cara menyajikan angka-angka tersebut dalam bentuk grafik untuk dianalisis dan ditafsirkan dengan mengambil kesimpulan. Menurut Sanusi (2012) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum (Setiyawan, 2017).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2009).

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya dapat juga dikatakan bahwa data berdistribusi normal jika nilai signifikansi diatas 0,05 dan nilai Z hitung dari Kolmogorov-Smirnov dibawah Z tabel pada tingkat kepercayaan 95% (Setiyawan, 2017).

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman (Lina, 2015).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) meskipun regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas dan melihat nilai tolerance dan Variance inflation

Factor (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS 20. Jika dari matrik korelasi antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas adalah nilai $\text{tolerance} > 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} < 10$ (Setiyawan, 2017).

3.8.4 Uji Ketetapan Modal

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berberati variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2009). Ciri-ciri R^2 adalah:

- 1) Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai 1 atau ($0 \leq R^2 \leq 1$).
- 2) Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel independent dengan dependen.
- 3) Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan antar variabel independent dengan variabel dependen.

2. Uji statistik F

Menurut Ghozali (2009) uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. (Setiyawan, 2017) Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Bila nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, yang artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil hitung dengan nilai F pada tabel. Bila nilai F lebih besar dengan nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif.

3.8.5 Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu algoritma yang digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Padilah & Adam, 2019). Metode analisis dalam memprediksi struktur modal dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda (multiple regression). Metode regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Tony Wijaya, 2013). Adapun model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$= B_1 + MI + M_2 + e$$

3.8.6 Uji Hipotesis (Uji T)

Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat dimana dalam penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada

diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

3.8.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui ada tidaknya efek mediasi. Analisis ini dilakukan dengan melihat mempertimbangkan perbandingan koefisien jalur, dimana koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang di uji hipotesisnya (Ferdinand, 2014).

3.8.8 Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Pengujian hipotesis variabel mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan menguji pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Koefisien konstanta a dan b ditulis Sa dan Sb, besarnya standard error tidak langsung adalah Sab (efek tidak langsung) (Ghozali, 2018).

Uji Sobel dilakukan untuk menguji apakah pengaruh intervening signifikan, dan menggunakan rumus berikut untuk menguji dengan uji Sobel.

$$sab = \sqrt{b^3sa^2 + a^2Sb^2 + sa^2Sb^2}$$

Saat menguji signifikansi tidak langsung dari sebuah pengaruh dengan menghitung nilai t untuk koefisien ab menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka dikatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Objek penelitian difokuskan pada Karyawan Puskesmas Sidoharjo. Penelitian kuantitatif ini dilakukan secara online dan offline dengan metode menyebarkan kuesioner melalui google formulir yang didapat sebanyak 10 dan angket sebanyak 60 kepada 70 sampel Puskesmas yang bersedia sebagai responden penelitian. Objek pada penelitian ini memiliki karakteristik responden berdasarkan motivasi mereka dan juga kinerja mereka.

Total berita umum yang disebar menggunakan kuesioner yang dibagikan secara online dan offline sebesar 70 responden. Kemudian data valid yang digunakan pada penelitian ini adalah 70 responden yang kemudian akan diolah menggunakan software IBM SPSS Statistics 20.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis deskriptif mengacu pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi/jabatan, tempat bekerja, lama bekerja dan pendidikan. Karakteristik responden ditentukan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar. Gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Presentase
1	Laki-laki	10	14,3%
2	Perempuan	60	85,7%
	Jumlah	70	100%

Sumber data primer diolah 2023

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan divisi/jabatan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

No	Devisi/Jabatan	Banyaknya	presentase
1	Kepala puskesmas	2	2,9%
2	Bidan	32	45,7%
3	Perawat	22	31,4%
4	Tata usaha	4	5,7%
5	Administrasi	4	5,7%
6	Resepsionis	6	8,6%
	Jumlah	70	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bisa diketahui bahwa responden yg memiliki frekuensi terbanyak merupakan responden menggunakan divisi/jabatan menjadi bidan yaitu sebesar 32 responden. Sedangkan responden menggunakan frekuensi paling rendah merupakan responden menggunakan divisi/jabatan menjadi kepala puskesmas yaitu sebesar 2 responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Banyaknya	Persentase
1	1-5 Tahun	8	14%
2	6-10 Tahun	13	37%
3	11-15 Tahun	18	14%
4	16-20 Tahun	31	18%
Jumlah		70	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang paling sering bekerja adalah mereka yang berusia kerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 31 responden. Sebaliknya, responden paling sedikit adalah mereka yang berusia kerja antara 1 dan 5 tahun, yaitu sebanyak 8 responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendapatan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Banyaknya	Persentase
1	< Rp. 1.000.000 (kurang dari Rp. 1.000.000)	0	0%
2	Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000	43	73%
3	> Rp. 5.000.000 (lebih dari Rp. 5.000.000)	27	24%
Jumlah		70	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai frekuensi paling banyak adalah responden dengan pendapatan antara Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000 yaitu sebanyak 43 responden. Sedangkan responden

dengan frekuensi paling rendah adalah responden dengan pendapatan antara < Rp. 1.000.000 (kurang dari Rp. 1.000.000) yaitu tidak ada.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Banyaknya	Persentase
1	SMA//SMK/MA	0	0%
2	Diploma	63	89,9%
3	S1	5	7,2%
4	S2/S3	2	2,9%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas terlihat bahwa responden yang paling banyak yaitu mereka yang berpendidikan Diploma sebanyak 63 responden. Responden yang paling sedikit yaitu yang berpendidikan S2/S3 sebanyak 2 responden.

4.3. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono (2007) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk

menguji hipotesis yang telah diajukan (Rahayu, 2017). Analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini dibantu IBM SPSS 20.

4.3.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 70 karyawan Puskesmas Sidoharjo. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$), naSmun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid (Jaya, 2018).

Tabel 4.6 Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	Total <i>Correlation</i> r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Validitas
Motivasi Intrinsik	X1.1	0.673	0,361	Valid
	X1.2	0.625	0,361	Valid
	X1.3	0.695	0,361	Valid
	X1.4	0.729	0,361	Valid
	X1.5	0.615	0,361	Valid
Motivasi Ekstrinsik	X2.1	0.817	0,361	Valid
	X2.2	0.633	0,361	Valid
	X2.3	0.811	0,361	Valid
	X2.4	0.729	0,361	Valid
	X2.5	0.633	0,361	Valid
	Y1	0.812	0,361	Valid

Kinerja Karyawan	Y2	0.671	0,361	Valid
	Y3	0.619	0,361	Valid
	Y4	0.791	0,361	Valid
	Y5	0.834	0,361	Valid
Kreativitas Karyawan	Z1	0.765	0,361	Valid
	Z2	0.679	0,361	Valid
	Z3	0.612	0,361	Valid
	Z4	0.802	0,361	Valid
	Z5	0.811	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan dan Kreativitas Karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua indikator variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari nilai df ($df = N - 2$) dengan jumlah sampel ($N = 70$), sehingga diperoleh $r_{tabel} (\alpha = 0,5) = 0,361$ Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur ketiga variabel penelitian.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan teknik analisis Cornbach's Alpha. Dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,60$. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.7 Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbha's Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0.654	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0.778	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.788	Reliabel
Kreativitas Karyawan	0.780	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil Cronbach's alpha pada table 4.7 yaitu Motivasi intrinsik 0.654, Motivasi Ekstrinsik 0.778, Kreativitas Karyawan 0.780 dan Kinerja Karyawan

0.788. Karena semua hasil Cronbach's alpha di atas $> 0,60$ dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.8 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi intrinsik	70	16.00	24.00	20.690	1.430
Motivasi Ekstrinsik	70	16.00	25.00	20.690	1.930
Kreativitas karyawan	70	15.00	25.00	20.490	2.295
Kinerja karyawan	70	15.00	25.00	20.840	1.716
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yangdidapat oleh peneliti adalah:

- a. Variabel Motivasi Intrinsik (X1), dari data tersebut bisa di digambarkan bawa bahwa nilai minimum 16 sedangkan nilai maksimum sebesar 24, nilai rata - rata sebesar 20.690 dan Standar deviasi data adalah 1.430.
- b. Variabel Ekstrinsik (X2), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai mimum 16 sedangkan maksimum Sebesar 25 nilai rata -rata Motivasi Ekstrinsik sebesar 20.690 dan standar deviasi data adalah 1.930.

- c. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 15 sedangkan maximum 25 sebesar, nilai rata-rata sebesar 20.840 dan standar deviasi sebesar 1.716.
- d. Variabel Kreativitas Karyawan (Z), dari data tersebut dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum 15 sedangkan maksimum sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 20.490 dan standar deviasi data adalah 2.295.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas (Lintong et al., 2018).

a. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar, konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal (Suliyanto, 2017).

Tabel 4.9 Uji Normalitas Persamaan I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34796590
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.159
	Negative	-.177
Kolmogorov-Smirnov Z		1.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel 4.9 diatas merupakan hasil uji normalitas variabel Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsiki Terhadap Kinerja Karyawan Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator, nilai monte carlo $> 0,05$ yang berarti bahwa data pada variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas Persamaan II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.00000
	Std. Deviation	1.85379422
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.149
	Negative	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		1.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.209

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Asymp.Sig. (2 tailed) sebesar 209. Sehingga nilai Asymp.Sig. (2 tailed) $> 0,05$. Oleh karena itu disimpulkan pada penelitian ini, persamaan II terdistribusi normal.

b. Uji Multikoloniaritas

Uji multikoloniaritas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Suliyanto, 2011).

Tabel 4.11 Uji Multikoloniaritas Persamaan I

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.687	2.462		3.934	.000		
Motivasi intrinsik	.080	.146	.067	.548	.586	.632	1.582
Motivasi Ekstrinsik	.055	.116	.062	.476	.636	.550	1.817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai toleransi masing-masing variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoloniaritas antar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Uji Multikoloniaritas Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.157	2.463		1.282	.204		
Motivasi intrinsik	.256	.144	.261	1.784	.079	.660	1.516
Motivasi ekstrinsik	.045	.106	.062	.427	.671	.660	1.516

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada persamaan II variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kreativitas Karyawan memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian pada persamaan II ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Jika nilai Signifikansi $> 0,05$ berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, tetapi jika nilai Signifikansi $< 0,05$ yang berarti terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Uji Heteroksiditas Persamaan I

No	Model	Signifikaan Hitung	Signifikan Tabel	Hasil
1	Motivasi Intrinsik	0,092	0,05	Tidak Terjadi Heteroksiditas
2	Motivasi Ekstrinsik	0,379	0,05	Tidak Terjadi Heteroksiditas
3	Kinerja Karyawan	0,428	0,05	Tidak Terjadi Heteroksiditas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel di atas terlihat nilai sig untuk variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan $>0,05$. Oleh karena itu dikatakan bahwa Persamaan I tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Uji Heteroksiditas Persamaan II

No	Model	Signifikaan Hitung	Signifikan Tabel	Hasil
1	Motivasi Intrinsik	0,079	0,05	Tidak Terjadi Heteroksiditas
2	Motivasi Ekstrinsik	0,671	0,05	Tidak Terjadi Heteroksiditas
3	Kreativitas Karyawan	0,204	0,05	Tidak Terjadi Heteroksiditas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi ekstrinsik dan Kreativitas karyawan $> 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Persamaan II tidak memiliki gejala heteroksiditas.

4.3.4. Uji ketetapan model

1. Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2)

Uji Koefisien determinasi R^2 mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel bebas.

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2) Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.483	.524	1.378

a. Predictors: (Constant), Kreativitas karyawan, Motivasi intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,524 atau 52,4% yang berarti bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen 0,524 atau 52,4%. Sedangkan 0,476 atau 47,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²) Persamaan IIModel Summary^b

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.548	.528	1.88126

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,528 atau 52,8% yang berarti bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen 0,528 atau 52,8%. Sedangkan 0,472 atau 47,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²) Persamaan IIIModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.589	.565	1.569

a. Predictors: (Constant), Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,565 atau 56,5% yang berarti bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen 0,565 atau 56,5%. Sedangkan 0,435 atau 43,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji-F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika tingkat probabilitas ($\text{sig } t$) > 0.05 maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan, namun jika tingkat probabilitas ($\text{sig } t$) < 0.05 maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan (Astuti, 2019).

1) $F \text{ hitung} < F \text{ tabel} = H_0 \text{ diterima (tidak ada pengaruh)}$

2) $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = H_0 \text{ di tolak (ada pengaruh)}$

Tabel 4.18 Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.387	2	19.193	7.799	.001 ^b
Residual	164.885	67	2.461		
Total	203.271	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik,
Motivasi Intrinsik
Sumber data primer diolah 2023

Dari hasil uji F pada persamaan pertama diatas diketahui Nilai Fhitung sebesar 7.799 dan taraf signifikansi sebesar 0,001. Setelah itu nilai tersebut di perbandingan dengan nilai f tabelnya. F tabel bisa di dapat dari tabel F tabel dengan melihat df1 dan df2. Pada penelitian ini df 1 nya ialah 4 dan df2 nya yakni 67 pada nilai sig 0,05.

Untuk menghitung F_{tabel} harus menentukan terlebih dahulu df1 dan df2 dengan nilai signifikansi 0,05. Residual model $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Nilai F_{tabel} diperoleh 7,799 sehingga dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($7.799 > 2,75$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.19 Hasil Uji F Persamaan II
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	183.185	3	61.062	22.352	.000 ^b
Residual	180.301	66	2.732		
Total	363.486	69			

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 22.352 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Selanjutnya membandingkan Nilai F hitung dengan nilai F tabel. Perolehan F tabel dari df1 ialah jumlah variabel bebas dan df2 ialah nilai residual yaitu 67 dengan nilai sig 0,05. Nilai F tabel yang diperoleh adalah 2,75,

maka dikatakan bahwa nilai F hitung > F tabel ($22.352 > 2,70$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, Motivasi intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan berengaruh simultan terhadap Kreativitas Karyawan.

4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk mendeteksi hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), serta hasilnya bernilai positif atau negatif. Pendekatan ini juga digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh faktor-faktor independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil dari penelitian ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.670	3.345		.798	.002
Motivasi Intrinsik	.334	.195	.208	1.712	.000
Motivasi Ekstrinsik	.527	.144	.444	3.652	.001

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan
Sumber data primer diolah 2023

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 2.670 + 0,334 + 0,527$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi I, dapat di analisis sebagai berikut:

1. Konstanta 2.670 menyatakan bahwa jika variabel independen dibuat konstan maka rata-rata kreativitas karyawan adalah 2.670
2. Koefisien regresi (X1) motivasi intrinsik adalah 0,334 yang berarti prestasi akan meningkat sebesar 0,334.

3. Koefisien regresi (X2) Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,527 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi ekstrinsik maka kreativitas karyawan akan meningkat sebesar 0,527.

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.687	2.462		3.934	.000
Motivasi Intrinsik	.280	.146	.067	.548	.000
Motivasi Ekstrinsik	.355	.116	.062	.476	.006
Kreativitas Karyawan	.408	.090	.546	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data primer diolah 2023

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \\
 &= 9.687 + 0,080 + 0,055
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi I, dapat di analisis sebagai berikut:

1. Konstanta 9.687 menyatakan bahwa jika variabel independen dibuat konstan maka rata-rata kinerja karyawan adalah 9.687.
2. Koefisien regresi (X1) motivasi intrinsik adalah 0,280 yang berarti prestasi akan meningkat sebesar 0,080.
3. Koefisien regresi (X2) motivasi ekstrinsik sebesar 0,355 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi ekstrinsik maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,055.
4. Koefisien regresi kreativitas karyawan (Z) sebesar 0,408 artinya setiap kali variabel kinerja karyawan naik 1 satuan maka akan naik sebesar 0,408.

4.4.1 Uji Statistik T

Uji t ini berfungsi untuk menguji hipotesa penelitian. Uji t merupakan uji untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel memiliki pengaruh individual yang independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan uji t dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima

Uji t bisa dilihat dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.22 Uji Statistik T Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.670	3.345		.798	.002
Motivasi Intrinsik	.334	.195	.208	1.712	.000
Motivasi Ekstrinsik	.527	.144	.444	3.652	.001

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan
Sumber data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas dapat diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel yang di dapat dari $df = (n-k-1) = 67$ dan nilai sig 0,05 yaitu sebesar 1.66940. Untuk variabel motivasi intrinsik (X1) diketahui nilai t hitung nya sebesar 1,712 maka nilai t hitung $> t_{tabel}$ ($1,712 > 1.66940$) dan untuk nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis 1 (H_1) diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Variabel motivasi ekstrinsik (X2) memiliki nilai t hitung 3,652 sehingga diketahui nilai t hitung $> t_{tabel}$ ($3,652 > 1.66940$) dan untuk

nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis 2 (H2) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.

Tabel 4.23 Uji statistik T Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.687	2.462		3.934	.000
Motivasi Intrinsik	.280	.146	.267	3.548	.002
Motivasi Ekstrinsik	.355	.116	.262	3.476	.006
Kreativitas Karyawan	.408	.090	.546	4.561	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai t hitung masing-masing variabel selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel yang di dapat dari $df = (n-k-1) = 66$ dengan nilai sig 0,05 yaitu sebesar 1,996564. Untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) nilai t hitung sebesar 3.548 sehingga diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($3,548 > 1,99656$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis H4 diterima. jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung untuk variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 3,476 sehingga diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($3,476 > 1,99656$) dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka hipotesis H3 diterima. Jadi disimpulkan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

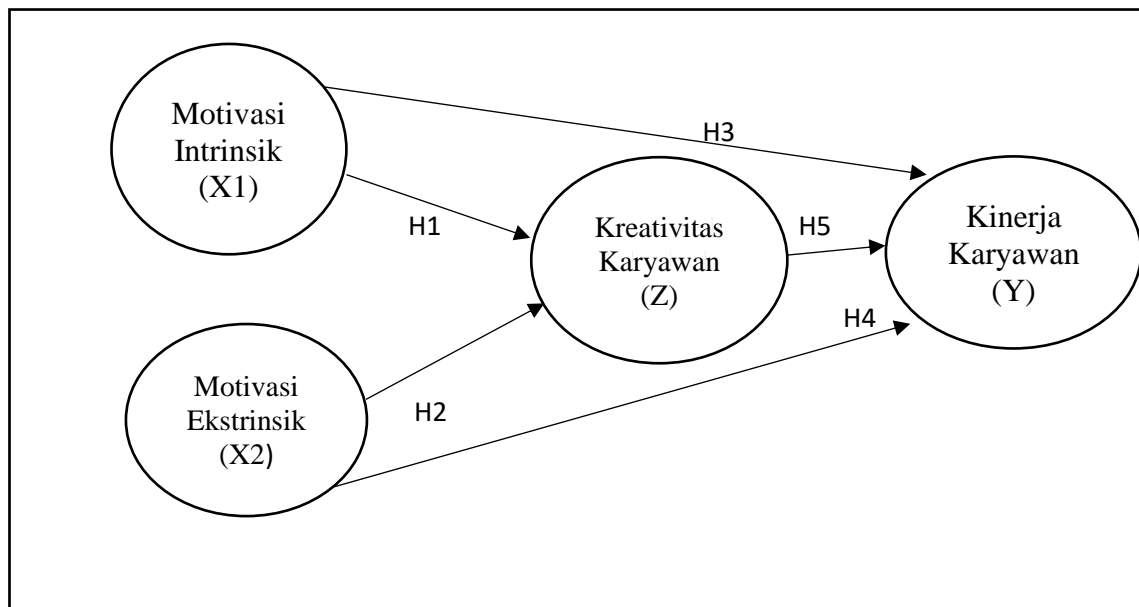
Nilai t hitung untuk variabel kreativitas karyawan (Z) sebesar 4,561 sehingga diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($4,561 > 1,99656$) sedangkan nilai

signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis (H3) dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur adalah ekspansi menurut analisis linear berganda. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mediasi. Analisis ini dilakukan dengan melihat perbandingan koefisien jalur, koefisien jalur dihitung menggunakan menciptakan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menerangkan interaksi yang pada uji hipotesisnya (Ferdinand, 2014). Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh antar variabel motivasi intrinsiki, motivasi ekstrinsik, dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan yang dijabarkan sebagai berikut:

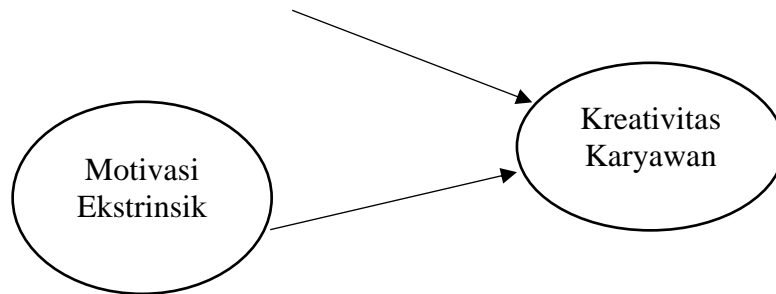
Gambar 4.1 kerangka penelitian



berikut:

Gambar 4.2 Ilustrasi Sub-struktur I

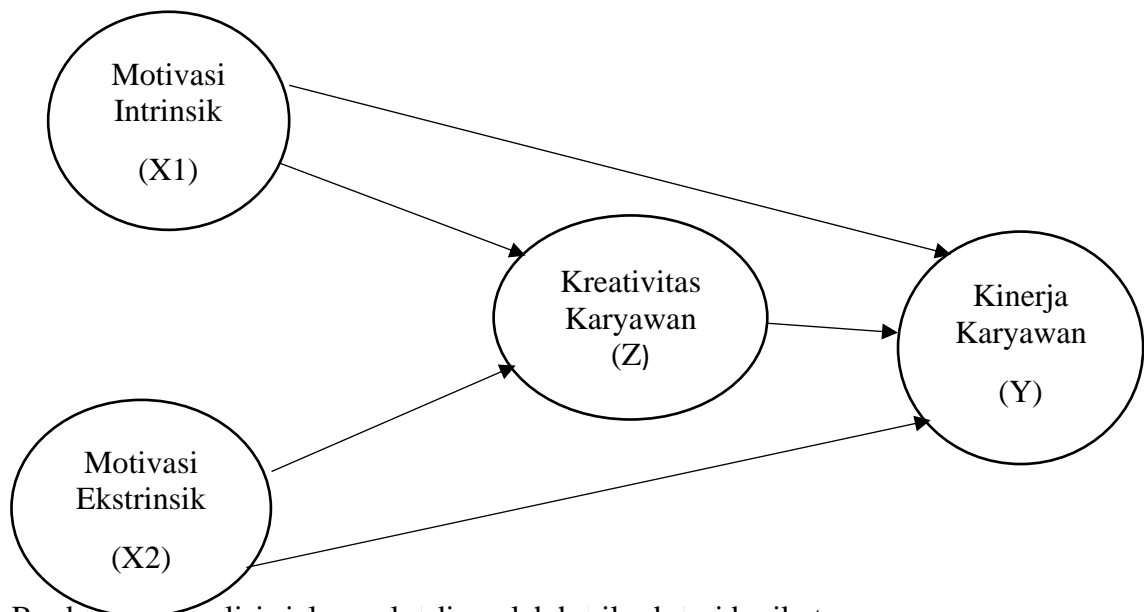




b. Sub struktur II

Sub-struktur 2 memaparkan pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan dengan model struktur seperti berikut:

Gambar 4.3 Ilustrasi Sub-struktur II model struktur seperti berikut:



Berdasarkan analisis jalur maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.670	3.345		.798	.002

Motivasi Intrinsik	.334	.195	.208	1.712	.000
Motivasi Ekstrinsik	.527	.144	.444	3.652	.001

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi 1

$$Z = a_1 + bX_1 + bX_2$$

$$= 2,670 + 0,334 + 0,527$$

Nilai e1 pada persamaan regresi 1 dihitung dengan menggunakan

$$\text{rumus } e1 = \sqrt{1-R\text{Square}} = \sqrt{1-0,483}=0,517$$

Kemudian nilai e1 dimasukan di persamaan regresi I menjadi $Z = 2,670+ 0,334 + 0,527 + 0,517$. Hal tersebut berarti varabel motivasi intrinsik meningkat 1 nilai mampu meningkatkan kreativitas karyawan sebesar 0,334 dengan eror 0,517.

Selanjutnya untuk hasil analisis jalur persamaan regresi II, yaitu:

Tabel 4.25 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.687	2.462		3.934	.000
Motivasi Intrinsik	.280	.146	.067	.548	.000
Motivasi Ekstrinsik	.355	.116	.062	.476	.006
Kreativitas Karyawan	.408	.090	.546	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi II adalah:

$$Y = a_2 + bX_1 + bX_2 + bZ$$

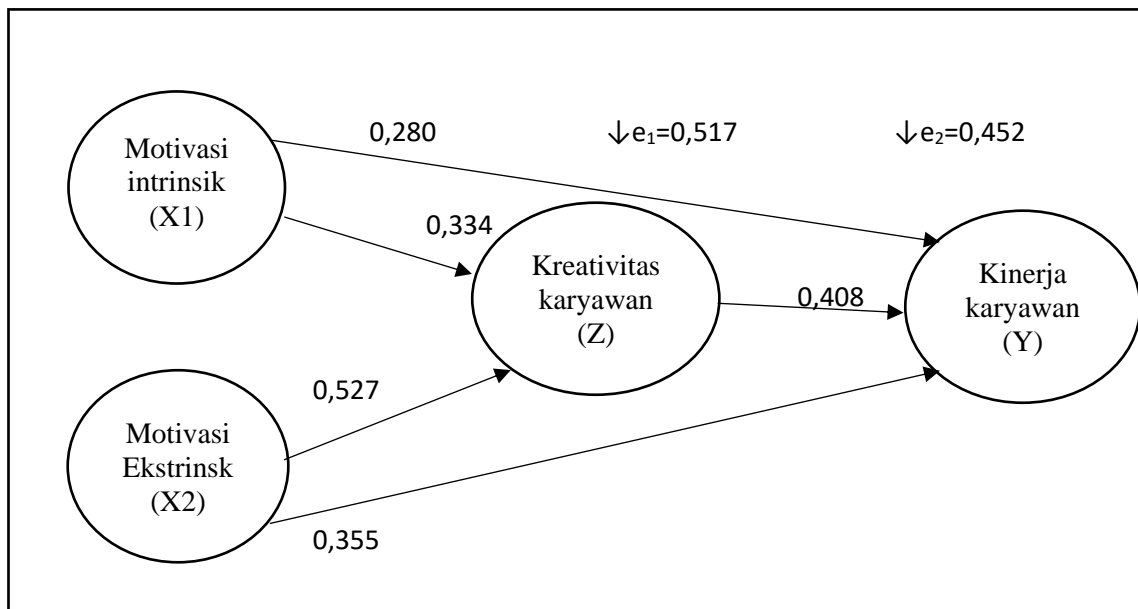
$$= 9,687 + 0,280 + 0,355 + 0,408$$

Nilai e1 pada persamaan regresi 1 dihitung dengan menggunakan

$$\text{Rumus } e_2 = \sqrt{1 - \text{RSquare}} = \sqrt{1 - 0,548} = 0,452$$

Kemudian nilai e_1 dimasukkan pada persamaan regresi II menjadi $Y = 9,687 + 0,280 + 0,355 + 0,408 + 0,452$ hal tersebut berarti variabel motivasi intrinsik meningkat 1 nilai mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,280 dengan eror 0,452. Jika variabel motivasi ekstrinsik juga meningkat 1 nilai mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,355 dengan eror 0,452.

Gambar 4.4 Simpulan analisis jalur



4.4.3 Uji Sobel

Uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik melalui kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengambilan keputusan menggunakan uji sobel dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kreativitas karyawan (Z)

Diketahui : $b=0,280$; $s_a=0,195$; $s_b=0,208$; $a=0,334$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,408^2 \cdot 0,195^2 + \sqrt{0,334^2 \cdot 0,208^2} + \sqrt{0,195^2 \cdot 0,208^2}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0063297936 + 0,004826358784 + 0,0016451135}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,012801265984}$$

$$S_{ab} = 0,1131426797$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,136272}{0,11314267}$$

$$= 2,04426131$$

Menurut perhitungan Sobel, t hitung diperoleh sebesar 2,04426131 dengan sig 0,05. Dan nilai t tabel nya ialah 1,996564. Jadi nilai t hitung lebih besar daripada t tabel nya, oleh karena itu hipotesis 6 diterima. Berdasarkan pengujian tersebut, dikatakan bahwasanya kreativitas karyawan mampu menghubungkan antara pengaruh motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Motivasi ekstrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kreativitas karyawan (Z)

Diketahui : $b=0,280$; $s_a=0,144$; $s_b=0,444$; $a=0,334$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,408^2 \cdot 0,144^2 + \sqrt{0,334^2 \cdot 0,444^2} + \sqrt{0,144^2 \cdot 0,444^2}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,003451797 + 0,021991703 + 0,004087812}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0295313147}$$

$$S_{ab} = 0,1718467768$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,136272}{0,17184677}$$

$$= 2,79298548$$

Menurut perhitungan Sobel, t hitung diperoleh sebesar 2,79298548 dengan sig 0,05. Dan nilai t tabel nya ialah 1,996564. Jadi nilai t hitung lebih besar daripada t tabel nya, oleh karena itu hipotesis 7 diterima. Berdasarkan pengujian tersebut, dikatakan bahwasanya kreativitas karyawan mampu menghubungkan antara pengaruh motivasi ekstrinsik dan kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.5.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung > t tabel (1,712 > 1.66940) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan motivasi intrinsik akan meningkatkan kreativitas karyawan dari suatu kinerja. Seperti yang tertulis dikuisisioner "saya siap melayani pasien dengan sepenuh hati karena saya menikmati pekerjaan saya" membuat motivasi intrinsik menunjukkan hasil yang positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Rhistika,2016) menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh pada kreativitas karyawan. Artinya dengan dengan Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi intrinsik meningkat maka kreativitas akan meningkat pula. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi

intrinsik pada karyawan puskesmas, maka semakin tinggi pula kreativitasnya.

4.5.2. Pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap Kreativitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,652 > 1,99656$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi ekstrinsik yang baik dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam pekerjaan. Seperti yang tertulis dikuisisioner " Hal terpenting bagi saya saat ini adalah meningkatkan kinerja, sehingga fokus saya saat ini adalah meraih kinerja yang baik dimata pasien" salah satu kuisisioner ini membuat penelitian menjadi positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian Herawati (2017) Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0.019 lebih kecil dari 0,05 sehingga motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kreatifitas karyawan/pengrajin perak. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang ada lebih baik pula tingkat kreatifitas yang dimiliki karyawan/pengrajin, sedangkan semakin rendah motivasi ekstrinsik yang ada maka semakin rendah pula tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan (Pungkisisari & Herawati, 2017).

4.5.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,548 > 1,99656$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Motivasi intrinsik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan

pekerjaan. Sesuai dengan kuisioner " Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja" dengan kuisioner tersebut mendukung terjadinya hasil yang positif.

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk bekerja secara baik guna mencapai kinerja yang lebih tinggi (Herzberg dalam Gibson, 2009). Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dibanding 0,05 artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi sangat diperlukan oleh BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, karena akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya kinerja instansi juga akan meningkat. Kesimpulan yang sama juga dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2012) dan Juliani (2007) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4.5.4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($3,476 > 1,99656$) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Motivasi

ekstrinsik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan kuisioner yang saya sebarakan yaitu saya disiplin dalam bekerja karena aturan puskesmas sangat ketat dalam pekerjaan ternyata mempengaruhi hal yang positif terhadap kinerja.

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2001). Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi p-value pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146. Angka ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta. Hasil ini juga mendukung penelitian Murti (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.5. Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel tabel ($4,561 > 1,99656$) sedangkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan kuisioner penelitian saya yang isinya saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya ternyata mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian Yusrita (2019) Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan kreativitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja dan kreativitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena kreativitas yang baik

dan kepuasan pegawai tergantung pada pegawai dalam bekerja yang mendorong kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan kinerja menurun (Yusrita et al., 2019).

4.5.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan sebagai Mediator

Hasil penelitian ini menunjukkan kreativitas karyawan mampu memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji sobel nilai t hitung $>$ t tabel ($2,00426131 > 1,996564$) yang dapat membuktikan bahwa hipotesis 6 (H6) diterima. Sehingga, dikatakan bahwa kreativitas karyawan menjadi penghubung antara pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuisioner dari penelitian ini yang isinya saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya ternyata mempengaruhi kinerja melalui kreativitas karyawan.

Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Porter dan Lawler dalam Gagne dan Deci, 2005). Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri. Hasil penelitian Iriani (2010) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Prahiawan & Simbolon (2014) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Fasochah, 2019).

4.5.7 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan sebagai Mediator

Hasil penelitian ini menunjukkan kreativitas karyawan mampu memediasi hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji sobel nilai t hitung $>$ t tabel ($2,79298548 > 1,996564$) yang dapat membuktikan bahwa hipotesis 7 (H7) diterima. Sehingga, dikatakan bahwa kreativitas karyawan menjadi penghubung antara pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuisioner dari penelitian ini yang isinya saya harus memiliki kinerja yang baik karena saya ingin membuktikan kemampuan saya kepada pemimpin dan rekan kerja saya ternyata mempengaruhi kinerja melalui kreativitas karyawan dan menghasilkan hasil yang positif.

Menurut penelitian Lurekke (2023) motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. teori yang menghubungkan ketiganya adalah (Sparrow & Cooper, 2003) Mereka berargumen bahwa kepentingan yang ditempatkan karyawan pada pekerjaan mereka membentuk motivasi mereka untuk bekerja, yang pada gilirannya membentuk kinerja pekerjaan mereka. Dibutuhkan upaya untuk membangun pekerjaan, dan sejumlah kreativitas untuk mendorong, mematahkan semangat, atau mengubah pekerjaan dan hubungan (Lurekke et al., 2023).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan kreativitas karyawan sebagai mediator dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan diperoleh nilai thitung variabel dan nilai signifikansinya variabel motivasi intrinsik nilai t hitung sebesar 1,712 sehingga diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,712 > 1.66940$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu juga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kreativitas Karyawan diperoleh nilai thitung variabel dan nilai signifikansinya variabel motivasi ekstrinsik nilai t hitung sebesar 3.652 sehingga diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,652 > 1,99656$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu juga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan.
3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung variabel dan nilai signifikansinya variabel motivasi intrinsik sehingga diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,548 > 1,99656$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu juga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1

di terima, artinya variabel Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung variabel dan nilai signifikansinya variabel motivasi ekstrinsik nilai t hitung sebesar $(3,476 > 1,99656)$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Oleh karena itu juga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung variabel dan nilai signifikansinya variabel kreativitas karywan sehingga diketahui nilai t hitung $>$ t tabel tabel $(4,561 > 1,99656)$ sedangkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu juga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya variabel kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kreativitas karyawan mampu memediasi hubungan motivasi intrinsik terhadap miant beli. Pada pengujian sobel menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel $(2,04426131 > 1,996564)$. Dengan demikian dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kreativitas karyawan mampu memediasi hubungan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan puskesmas sidoharjo.
7. Kreativitas karyawan mampu memediasi hubungan motivasi ekstrinsik terhadap miant beli. Pada pengujian sobel menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel $(2,79298548 > 1,996564)$. Dengan demikian dikatakan bahwa H_0 ditolak dan

Ha diterima artinya variabel kreativitas karyawan mampu memediasi hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan puskesmas sidoharjo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Pada penelitian ini untuk memprediksi variabel terikat hanya menggunakan 2 variabel bebas. Dengan adanya penambahan variabel bebas memiliki kemungkinan untuk menghasilkan yang lebih baik dan mengetahui tentang motivasi dan kreativitas karyawan puskesmas.
2. Penelitian ini menggunakan survei kuesioner tertutup, yang tidak dapat mengungkap hal-hal yang bersifat pribadi.
3. Sampel yang terbatas, yaitu karyawan puskesmas yang berjumlah kurang dari 100, tentunya masih kurang untuk menggambarkan hal yang sesungguhnya.

5.3 Saran

1. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan serta meningkatkan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kreativitas karyawan dan pada diri karyawan dapat meningkatkan semangat berinovasi sehingga dapat menciptakan Kinerja Karyawan yang positif.
2. Penelitian ini terstruktur dan dilakukan secara prosedural. Jika metode ini berdasarkan alat ukur dan uji statistik yang sudah teruji. Sehingga untuk sumber kebenaran tersebut diharapkan dapat dibuktikan secara ilmiah dan diharapkan memberikan pemahaman kepada peneliti untuk menggunakannya sebagai dasar penalaran dalam merancang metode penelitian yang digunakan dalam tes yang dipelajari.

3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel baru, seperti Inovasi kerja, kepuasan kerja dan dapat dilakukan dengan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ar-raniry, U. I. N. (2015). *Teori-Teori Motivasi*. 1(83), 1–11.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 15–24.
- Eri Barlin, M. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Pendapat Masyarakat terhadap Legalitas Nikah Sirri di Tinjau dari Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan*. 44–50.
- Fasochah, R. T. S. H. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Oktober(47), 1–17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Hartono, K. O., Herlambang, T., & Tyas, W. M. (2022). *Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 76-82 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh motivasi intrinsik , motivasi ekstrinsik , dan komitmen terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah The effect of intrinsic mo. 14(1), 76–82*. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10642>
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business Studies*, 2(1), 1–18.
- Irmawati. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD KABUPATEN GOWA. In *Transcommunication* (Vol. 53, Issue 1). <http://www.tfd.org.tw/opencms/english/about/background.html%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.20>

- 16.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0A
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kosanke, R. M. (2019). *Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan)*.
- Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S., & Nurjannah, D. S. (2021). Strategi Meningkatkan Kreativitas Karyawan Di Era Industri 4.0. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(2), 376–389. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i2.3950>
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- Lenaini, I., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2021). *Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan*. 6(1), 33–39.
- Lina. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–8.
- Miftachul Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.245>
- Miladia Ichwan, R., & Widodo, T. (2018). *Anteseden Motivasi Intrinsik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Telkom University)*. 5(2), 1734–1742. <file:///C:/Users/user/Downloads/6862-13297-1-SM.pdf>
- Muhti, F. E., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. *Agro Inti Sejahtera Jember*.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117. <https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128>

- Pratama, D. (2021). Landasan Teori Variabel Intervening. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Riansyah, Rifky; Sya'roni, D. A. W. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas dan Inovasi serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur di Kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–34.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). *Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan*. 163–167.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sanny, L., Beby Cahyani, R. A., & Andhika, Y. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). *Binus Business Review*, 4(1), 389–397. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1170>
- Setiyawan, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Barista dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 1–14.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sukendra, I. K. I. K. S. A. (2020). Instrumen Penelitian. In *Journal Academia*.
- Sulistiyono, N. Y. (2011). *Ninoy Yudhistya Sulistiyono, 2013 Gambaran Asupan Zat Gizi Dan Aktivitas Fisik Mahasiswa Ilmu Keolahragaan Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu* 19. 19–29.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>
- Suwarno, T. H. (2014). *Tyas Hardianti Suwarno; Pengaruh Motivasi Intrinsik... 2*.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Usher, D., & Pradita, D. (2018). *Digital Digital Repository Repository Universitas*

Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember.

- Utara, K. L., & Bitung, K. (2017). *Produksi dan produktivitas hasil tangkapan kapal tuna hand line yang berpangkalan di Kelurahan Mawali* ,. 2(6), 205–211.
- Widiastuti, H. (2018). Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soreta Abadi Medan. *Universitas Medan Area*, 1.
- Wininggar, D. (2019). Pengaruh Merek, Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Kepuasan Pengguna Honda Beat Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Metro Angkatan 2015. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Ekonomi, F., Islam, U., & Utara, S. (2019). *Pengaruh kreativitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah provinsi sumatera utara*. 4(2), 119–125.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- Lukito, H. P., Haryono, T. H., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–15. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/603/587>
- Lurekke, C. V., Jr, J., & Ferinia, R. (2023). *Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan*. 21(1), 79–89.

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK PADA KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SIDOHARJO SRAGEN DENGAN KREATIVITAS KARYAWAN SEBAGAI MEDIATOR

Bapak/ibu yang saya hormati,

Saya Selis Setianingrum adalah mahasiswa UIN Raden Mas Said Surakarta. Saat ini sedang melakukan pengumpulan data penelitian. Hasil penelitian ini akan dipublikasikan pada skripsi atau tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana. Melalui kuisisioner ini, saya ingin mengetahui persepsi bapak/ibu tentang kinerja di puskesmas sidoharjo sragen tempat bapak/ibu bekerja.

Saya mengharapkan Bapak/Ibu bersedia mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan obyektif, agar terjamin validitas data yang kami peroleh. Terimakasih sebelumnya atas partisipasi dan bantuan dari bapak/ibu.

KUISISIONER

A. Identitas Responden

Nama :

Pekerjaan :

Jenis kelamin :

a) Laki-laki

b) Perempuan

Usia

a) 25 - 30 tahun

b) 31 - 35 tahun

c) 36-40 Tahun

d) 41 – 45 Tahun

e) 46-50 Tahun

f) \geq 51 tahun

Pendidikan :

a) SMA/Sederajat

b) Diploma I/II/III

c) S1

d) Jenjang pendidikan lainnya :

Jabatan :

Masa kerja:

a) 1-5 Tahun

b) 6-10 Tahun

c) 11 – 15 Tahun

d) > 15 tahun

e) Lainnya.....

B. Petunjuk Pengisian

Dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, dengan memilih sesuai dengan keadaan lalu pilih pada pilihan yang telah disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Contoh pengisian kuesioner

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya senang dengan pekerjaan ini					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

1. Motivasi Intrinsik

No	Pertanyaan	:				
		STS	TS	N	S	SS
	Saya melayani pasien dengan sepenuh hati karena saya menikmati pekerjaan saya.					
	Saya mengikuti berbagai pelatihan ditempat kerja atau diluar puskesmas agar ketrampilan saya dalam melayani pasien meningkat.					
	Saya membangun fondasi kersa sama tim yang solid, yang dapat menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja.					
	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja.					
	Bekerja disini membuat kemampuan dan ketrampilan saya berkembang.					
	Saya menguasai pekerjaan yang ditugaskan					

2. Motivasi Ekstrinsik

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	1 Saya belajar hal yang baru dengan mengikuti berbagai pelatihan kerja karena tuntutan pekerjaan terus berubah dan karyawan diwajibkan memiliki pengetahuan baru					
2	2 Saya mengambil banyak tanggung jawab di Puskemas sebagai syarat mendapatkan kenaikan gaji atau promosi jabatan					
3	3 Hal terpenting bagi saya saat ini adalah meningkatkan kinerja, sehingga fokus saya saat ini adalah meraih kinerja yang baik dimata pasien.					
4	4 Saya disiplin dalam pekerjaan karena aturan Puskemas sangat ketat dalam kehadiran kerja.					
5	5 Saya harus memiliki kinerja yang baik karena saya ingin membuktikan kemampuan saya kepada pemimpin dan rekan kerja saya.					

3. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	1 Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					

- 2 Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.
- 3 Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4 Saya mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan puskesmas.
- 5 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

4. Kreativitas Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
3	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					

- 4 Saya mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan puskesmas.
- 5 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

Lampiran 3 Tabulasi data

Tabulasi Data Penelitian
Motivasi Intrinsik

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	5	4	4	4	21

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	5	4	4	5	22
4	4	4	5	5	22
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	5	23
4	5	4	5	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	4	21
4	2	4	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	3	4	4	4	19
4	4	4	5	5	22
4	2	4	5	4	19
4	2	4	4	4	18
4	4	5	4	4	21
4	3	5	4	5	21
4	2	5	5	5	21
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	5	21
4	5	5	5	5	24
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	1	4	4	5	18
4	4	4	4	4	20

4	2	4	5	4	19
4	4	4	4	4	20
4	2	4	5	5	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	2	4	5	5	20
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21

Tabulasi Data Penelitian
Motivasi Ekstrinsik

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	4	21
4	2	4	4	4	18
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	4	22
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23
4	5	5	5	5	24
4	4	5	4	5	22
4	3	4	4	4	19
3	3	4	4	3	17

4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	5	19
3	4	5	5	5	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
5	5	4	4	5	23

**Tabulasi Data Penelitian
Kinerja Karyawan**

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	5	23
5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	5	23
4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23
5	5	4	5	5	24
4	5	5	4	5	23
4	5	2	4	4	19
5	4	4	5	5	23
3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
---	---	---	---	---	----

Tabulasi Data Penelitian
Kreativitas Karyawan

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Total
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24
2	4	4	4	4	18
4	2	4	4	4	18
5	4	5	5	4	23
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	4	22
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	24
5	4	4	5	5	23
5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	5	23
4	2	4	4	4	18
5	5	4	4	5	23
4	4	3	3	3	17
4	3	3	4	3	17
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	3	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25

5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	18
4	2	4	4	4	18
4	4	5	4	4	21
3	3	3	3	3	15
2	4	5	4	5	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	4	5	5	5	24

Lampiran 5 Uji validitas

2. Uji validitas motivasi intrinsik

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X 1. 1	Pearson	1	.096	.024	.202	.224	.673
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70

X	Pearson	.096	1	.031	.162	.245	.625**
1.	Correlation						
2	Sig. (2-tailed)	.615		.869	.392	.192	.525
	N	70	70	70	70	70	70
X	Pearson	.024	.031	1	.205	.492**	.695**
1.	Correlation						
3	Sig. (2-tailed)	.899	.869		.278	.006	.695
	N	70	70	70	70	70	70
X	Pearson	.202	.162	.205	1	.501**	.729**
1.	Correlation						
4	Sig. (2-tailed)	.284	.392	.278		.005	.439
	N	70	70	70	70	70	70
X	Pearson	.224	.245	.492**	.501**	1	.615**
1.	Correlation						
5	Sig. (2-tailed)	.235	.192	.006	.005		.518
	N	70	70	70	70	70	70
T	Pearson	.124	.673**	.525**	.595**	.729**	1
O	Correlation						
T	Sig. (2-tailed)	.514	.000	.003	.001	.000	
A							
L	N	70	70	70	70	70	70

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

3. Uji validitas motivasi Ekstrinsik

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson	1	.407*	.194	.172	.045	.817**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.025	.305	.364	.815	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson	.407*	1	.287	.577**	.447*	.633**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.025		.125	.001	.013	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson	.194	.287	1	.478**	.471**	.811**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.305	.125		.008	.009	.000
	N	70	70	70	70	70	70

X2.4	Pearson Correlation	.172	.577**	.478**	1	.702**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.364	.001	.008		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X5	Pearson Correlation	.045	.447*	.471**	.702**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.815	.013	.009	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.539**	.817**	.633**	.811**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

4. uji validitas kinerja karyawan

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.486**	.282	.651**	.657**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.006	.132	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.486**	1	.076	.351	.686**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.006		.689	.057	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.282	.076	1	.457*	.315	.619**
	Sig. (2-tailed)	.132	.689		.011	.091	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1.4	Pearson Correlation	.651**	.351	.457*	1	.511**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.057	.011		.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1.5	Pearson Correlation	.657**	.686**	.315	.511**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.091	.004		.000
	N	70	70	70	70	70	70

Total	Pearson Correlation	.812**	.671**	.619**	.791**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. uji validitas kreativitas karyawan

		Correlations					
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Total
Z3.1	Pearson Correlation	1	.300	.286	.558**	.512**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.107	.125	.001	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Z2	Pearson Correlation	.300	1	.113	.224	.355	.579**
	Sig. (2-tailed)	.107		.551	.233	.054	.001
	N	70	70	70	70	70	70
Z3	Pearson Correlation	.286	.113	1	.473**	.373*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.125	.551		.008	.043	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Z4	Pearson Correlation	.558**	.224	.473**	1	.694**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.233	.008		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Z5	Pearson Correlation	.512**	.355	.373*	.694**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.004	.054	.043	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.765**	.579**	.612**	.802**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

1. Hasil uji realibilitas variabel Motivasi intrinsik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

2. Hasil uji realibilitas Motivasi ekstrinsik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	6

3. Hasil uji realibilitas Kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	6

4. Hasil uji validitas Kreativitas karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

Lampiran 8 uji statistic descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi intrinsik	70	16	24	20.69	1.430
Motivasi Ekstrinsik	70	16	25	20.69	1.930
Kreativitas karyawan	70	15	25	20.49	2.295
Kinerja karyawan	70	15	25	20.84	1.716
Valid N (listwise)	70				

Lampiran 9 Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas
 - a. persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34796590
	Absolute	.177
Most Extreme Differences	Positive	.159
	Negative	-.177
Kolmogorov-Smirnov Z		1.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

- b. Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85379422
	Absolute	.196
Most Extreme Differences	Positive	.149
	Negative	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		1.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.209

- a. Test distribution is Normal.
- c. Calculated from data.

2. Multikoloniaritas

a. Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.687	2.462		3.934	.000		
Motivasi intrinsik	.080	.146	.067	.548	.006	.632	1.582
Motivasi Ekstrinsik	.055	.116	.062	.476	.000	.550	1.817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.157	2.463		1.282	.204		
Motivasi intrinsik	.256	.144	.261	1.784	.002	.660	1.516
Motivasi ekstrinsik	.045	.106	.062	.427	.001	.660	1.516

a. Dependent Variable: Kreativitas karyawan

Lampiran 10 Uji ketetapan data

1. Uji koefisien determinan

a. Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.483	.524	1.378

a. Predictors: (Constant), Motivasi intrinsik, Kreativitas Karyawan, Motivasi ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.548	.528	1.88126

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

c. Persamaan III

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.589	.565	1.56875

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent variabel: kinerja karyawan

2. Uji F

a. Persamaan I

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.387	2	19.193	7.799	.001 ^b
Residual	164.885	67	2.461		
Total	203.271	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Persamaan II

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183.185	3	61.062	22.352	.000 ^b
Residual	180.301	66	2.732		
Total	363.486	69			

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

Lampiran 11 Analisis linear berganda

a. Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.670	3.345		.798	.002
Motivasi Intrinsik	.334	.195	.208	1.712	.000
Motivasi Ekstrinsik	.527	.144	.444	3.652	.001

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

b. Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.687	2.462		3.934	.000
Motivasi Intrinsik	.080	.146	.067	.548	.000
Motivasi Ekstrinsik	.055	.116	.062	.476	.006
Kreativitas Karyawan	.408	.090	.546	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12 daftar Riwayat hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

a. Data Pribadi

1. Nama : Selis Setianingrum
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Sragen, 9 Oktober 2001
4. Agama : Islam
5. Jurusan/ Fakultas : Manajemen Bisnis Syariah/ FEBI
6. Alamat : Grogol RT 12/RW 05, Karangudi, Ngrampal,
Sragen
7. No HP : 089506163292
8. Email : selissetianingrum09@gmail.com

b. Pendidikan

1. 2007-2013 : SD Negeri Karangudi 1
2. 2013-2016 : SMP Negeri 1 Ngrampal
3. 2016-2019 : MA Negeri 1 Sragen
4. 2019-2023 : UIN Raden Mas Said Surakarta



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

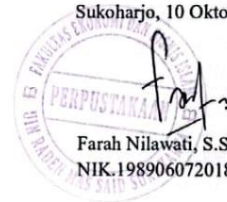
Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id. – Email: info@iain-surakarta.ac.id.

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Selis Setianingrum
 NIM : 195211057
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Pada Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator
 Paper ID : 2142429377
 Date : Selasa, 10 Oktober 2023
 Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 22%

Sukoharjo, 10 Oktober 2023



Farah Nilawati, S.Sos.I
 NIK.198906072018102003

Muna_Selis Setianingrum

Similarity Index	Internet Sources	Publications	Student Papers
22%	17%	8%	16%
Internet Sources			
eprints.iain-surakarta.ac.id			2%
repository.uir.ac.id			2%
Submitted to IAIN Pontianak			1%
repository.unfhas.ac.id			1%
repository.ulb.ac.id			1%
repository.ulharajaya.ac.id			1%
jurnal.umtsu.ac.id			1%
Submitted to Universitas Islam Lamongan			1%
id.123dok.com			1%