

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM
MENCIPTAKAN KREATIVITAS KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI INTRINSIK
PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
CABANG MOJOKERTO**

SKRIPSI



Oleh :

MUHAMMAD REZA ASWINARYANTO
NIM : 16510131

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM
MENCIPTAKAN KREATIVITAS KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI INTRINSIK
PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
CABANG MOJOKERTO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

MUHAMMAD REZA ASWINARYANTO

NIM : 16510131

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

202

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM
MENCIPTAKAN KREATIVITAS KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI INTRINSIK
PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
CABANG MOJOKERTO**

SKRIPSI

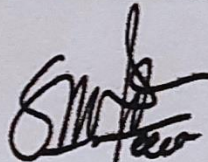
Oleh

MUHAMMAD REZA ASWINARYANTO

NIM : 16510131

Telah disetujui tanggal 19 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, S.E., M.Si

NIP. 19750906200604 1 001

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP 19670816200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM MENCIPTAKAN
KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK PADA PT.
POS INDONESIA (PERSERO)

SKRIPSI

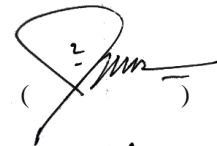
Oleh
Muhammad Reza Aswinaryanto
NIM : 16510131

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 16 September 2021

Susunan Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Ketua
Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd
NIP 19780929 201411 1 001
2. Pembimbing/Sekretaris
Dr. Siswanto, M.Si
NIPT 19750906 200604 1 001
3. Penguji Utama
Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
NIP 19731117 200501 1 003



Disahkan oleh :

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 19670816200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Reza Aswinaryanto
NIM : 16510131
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM MENCIPTAKAN KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG MOJOKERTO


Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Mojokerto, 09 Agustus 2021

Hormat saya,



Muhammad Reza A

NIM: 16510131

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk orang tua saya

MOTTO

“BE BRAVE BUT DON’T BE STUPID”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dalam Menciptakan Kreativitas Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Mojokerto” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siswanto, SE., M.Si. yang juga merupakan Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan dan keluargaku yang selalu mendukungku.

7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
8. Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Mojokerto yang membantu mengisi kuesioner penelitian.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Mojokerto, 09 Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teori	15
2.2.1 Pemberdayaan Psikologis	15
2.2.2 Motivasi Intrinsik.....	20
2.2.3 Kreativitas.....	27
2.3 Hubungan Antar Variabel	33
2.4 Kerangka Konseptual.....	36
2.5 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Lokasi penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5 Data dan Jenis Data.....	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7 Skala Pengukuran.....	41
3.8 Definisi Operasional Variabel	42
3.9 Uji Instrumen	46
3.9.1 Uji Validitas.....	46
3.9.2 Uji Reliabilitas	47
3.10 Analisis Data.....	48
3.10.1 Analisis Deskriptif Data	48
3.10.2 Analisis PLS (<i>Partial Last Square</i>).....	48
3.10.3 Uji Mediasi.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	51
4.2 Karakteristik Responden	58
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.3.1 Pemberdayaan Psikologis (X)	61
4.3.2 Kreativitas Karyawan (Y).....	64
4.3.2 Motivasi Instrinsik (Z).....	64
4.4 Evaluasi Model	70
4.4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	70
4.4.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	75
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	76
4.6 Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP.....	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto.....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.3 Karakteristik repon den berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	61
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Pemberdayaan Psikologis	61
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kreativitas Karyawan.....	64
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Instrinsik	67
Tabel 4.8 Pengujian <i>Convergent Validity</i>	71
Tabel 4.9 Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	72
Tabel 4.10 Nilai \sqrt{AVE}	74
Tabel 4.11 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	74
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i>	75
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
.....	
Gambar 4.1 Logo PT. Pos Indonesia (Persero).....	53
Gambar 4.2 Model Struktural	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Smartpls
- Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 5 Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Aswinaryanto, Muhammad Reza. 2021. SKRIPSI. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kreativitas karyawan melalui motivasi instrinsik Pada PT. Pos Indonesia Cabang Mojokerto

Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si

Kata Kunci :Pemberdayaan Psikologis, Kreativitas Karyawan, Motivasi Instrinsik

Pemberdayaan adalah kunci utama dalam motivasi dan produktivitas yang dimiliki seorang karyawan agar mereka memiliki kontribusi maksimal di perusahaan. Pelibatan dan pemberdayaan karyawan mengarahkan untuk saling membantu baik untuk dirinya sendiri, antar karyawan maupun perusahaan. Hal ini menyebabkan pelibatan dan pemberdayaan karyawan akan sangat efektif dalam mempertahankan tingkat motivasi karyawan yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi instrinsik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* dengan obyek penelitian dilakukan di PT. Pos Indonesia (*Persero*) Cabang Mojokerto. Sampel yang digunakan sebanyak 105 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi instrinsik, motivasi instrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan, pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kreativitas karyawan dan pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi instrinsik memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

ABSTRACT

Aswinaryanto, Muhammad Reza. 2021. *THESIS. The Effect of Psychological Empowerment on Employee Creativity through Intrinsic Motivation at PT. Pos Indonesia Mojokerto Branch*

Supervisor : Dr. Siswanto, S.E., M.Si

Keyword : *Psychological Empowerment, Employee Creativity, Intrinsic Motivation*

Empowerment is the main key in the motivation and productivity of an employee so that they have the maximum contribution in the company. Employee involvement and empowerment leads to mutual help both for themselves, between employees and the company. This causes employee involvement and empowerment to be very effective in maintaining a high level of employee motivation.

This study aims to determine the effect of psychological empowerment on employee creativity through intrinsic motivation. This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research with the object of research conducted at PT. Pos Indonesia (Persero) Mojokerto Branch. The sample used was 105 respondents. Collecting data using a questionnaire. The data analysis used in this study is partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM).

The results of this study indicate that psychological empowerment has a significant effect on intrinsic motivation, intrinsic motivation has a significant effect on employee creativity, psychological empowerment has an insignificant effect on employee creativity and psychological empowerment on employee creativity through intrinsic motivation has an insignificant effect.

مستخلص البحث

أسويناريانتو، محمد ريزا. ٢٠٢١. بحث جامعي. تأثر التفويض النفسي على إبداع الموظف بالدافع الداخلي في الشركة المحدودة بريد أندونيسيا بموجوكرتو.

المشرف : الدكتور سيسوانتو الماجستير.

الكلمات الرئيسية: التفويض النفسي، إبداع الموظف، الدافع الداخلي

المساعدة هي المفتاح الرئيسي في التحريض وكثير الإنتاج الذي يملك الموظف لكي يساهم القصى في الشركة. يوجه التضمن ومساعدة الموظف ليتعاون بينه وبين الآخرين أو الشركة. يسبب هذا الحال، سيجعل التضمن ومساعدة الموظف فعالا شديدا في احتفاظ مرحلة إبتكار الموظف الأعلى.

ويهدف هذا البحث لمعرفة أثر المساعدة النفسية على إبتكار الموظف عبر التحريض الحقيقي. يستخدم هذا البحث نهج الكمي ببحث التوضيحي باستهداف البحث في الشركة المحدودة بريد أندونيسيا موجوكرطا. والعينة التي تستخدم ١٠٥ من المدعى عليهم. وجمع البيانات باستخدام الاستبيانات. وتحليل البيانات التي تستخدم في هذا البحث هو النمذجة الجزئية للمعادلة الهيكلية التريعية.

تدل حصيلة البحث أن المساعدة النفسية تملك أثر الأهمية على التحريض الحقيقي، تملك التحريض الحقيقي أثر الأهمية على إبتكار الموظف، تملك المساعدة النفسية أثر التافه على ابتكار الموظف وتملك المساعدة النفسية على ابتكار الموظف عبر التحريض الحقيقي أثر التافه.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan melekat pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia memiliki kontrol khusus (inti) untuk menggerakkan suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai tujuan serta menjadi kunci kesuksesan dalam perkembangannya, karena peran yang strategis yaitu menjadi pelaku utama sebagai pelaksana jalannya sebuah perusahaan dari proses perencanaan, pengordinasian, pengendali, pengawas, produksi, pemasaran, keuangan dan administrasi (Rivai, 2004).

Di zaman modern ini perusahaan harus mempunyai daya saing yang tinggi agar mampu bertahan menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, serta bagaimana cara memecahkan sebuah masalah secara kreatif agar dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Nawawi, 2001: 7).

Menurut Munandar (2002: 378) kreativitas merupakan salah satu ciri keunggulan dalam bersaing, keunggulan dalam kinerja karyawan memiliki tiga ciri-ciri yang saling berkaitan, yaitu kemampuan umum atau kecerdasan di atas rata-rata, kreativitas, dan pengikatan diri terhadap tugas sebagai internal (*intrinsic*) yang cukup tinggi. Karyawan yang memiliki kreativitas tinggi akan menghasilkan gagasan dan ide baru baik yang belum ada maupun kombinasi yang

sudah ada (Sudarma, 2013: 6). Kreativitas tidak hanya membantu organisasi untuk lebih efisien dan responsif terhadap kesempatan atau peluang saja, tetapi juga membantu perusahaan untuk lebih beradaptasi terhadap perubahan dan pertumbuhan kompetitif pasar global. Untuk mengembangkan kreativitas seseorang dibutuhkan dorongan (motivasi) baik dorongan dari dalam individu (motivasi intrinsik) maupun dorongan dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Uno, 2008: 64).

Motivasi intrinsik mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya mendukung kreativitas, motivasi intrinsik ada pada setiap orang dan bersifat internal, namun motivasi intrinsik membutuhkan kondisi yang tepat untuk mengekspresikan dalam perannya terhadap hasil yang kreatif, ada dua faktor yang berperan terhadap tingkat motivasi intrinsik karyawan, salah satunya pemberdayaan psikologis. Hal ini relevan dengan penelitian Zhang & Kathryn (2010) dan Haozhan (2010) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan salah satu faktor yang berperan dalam motivasi intrinsik, hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Pemberdayaan adalah kunci utama dalam motivasi dan produktivitas yang dimiliki seorang karyawan yang merasa dihargai dan memiliki andil akan sebuah perkembangannya secara pribadi dan professional, agar karyawan yang memiliki kontribusi di perusahaan akan dimaksimalkan. Pelibatan dan pemberdayaan karyawan mengarahkan karyawan untuk saling membantu baik untuk dirinya sendiri, antar karyawan dan perusahaan. Hal ini menyebabkan pelibatan dan pemberdayaan karyawan akan sangat efektif dalam mempertahankan tingkat

motivasi karyawan yang tinggi (Tjiptono dan Diana, 2003: 130). Dari uraian di atas maka diketahui bahwa motivasi intrinsik mempunyai peranan dalam hubungan pemberdayaan psikologis dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gunduz & Gonul (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis mempunyai peranan yang penting terhadap kreativitas karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Zhang & Kathryn (2010) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis dan kontribusi positif dan secara signifikan terhadap kreativitas dan kinerja karyawan, dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Fitriani & Nury (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kreativitas.

Tetapi hasil yang berbeda yang disampaikan oleh Mutaminah & Munadharoh (2013) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya tentang *Analisis Empowering Leadership dan Pshychological Empowerment* dalam organisasi dengan responden karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung menunjukkan pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. dengan adanya penelitian yang berbeda tersebut peneliti akan berasumsi bahwa pemberdayaan psikologis tidak selalu mempengaruhi terhadap kreativitas karyawan dan peneliti tertarik akan untuk mengkaji dan meneliti pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Mojokerto sebagai objek penelitian.

PT Pos Indonesia (Persero) adalah bagian dari lembaga pemerintah yang memfasilitasi sarana komunikasi bagi masyarakat. Bahkan lembaga ini sudah eksis sejak zaman Belanda. Pada awal berdirinya kantor pos, lembaga ini telah melayani pengiriman pesan berupa surat serta pengiriman uang. Dengan perkembangan

teknologi yang sekarang, kantor pos mengembangkan fungsi menjadi lebih luas lagi, seperti menerima *western union*, pembayaran listrik, telepon dan lain-lain.

Dampak perkembangan teknologi, seperti adanya *smartphone*, dan internet membuat penyampaian pesan begitu mudah dan praktis. Kemajuan teknologi tersebut akan berdampak bagi masyarakat Indonesia pada khususnya dan berpengaruh pada perubahan yang saat ini lebih menyukai komunikasi langsung dengan menggunakan *gadget*. Dan ditambah lagi dengan munculnya perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengiriman barang. Untuk itu PT Pos Indonesia dituntut lebih kreatif agar dapat meningkatkan kualitas diri baik mengembangkan inovasi maupun pelayanan sebagai sebuah organisasi agar lebih efektif. Maka untuk menghadapi persaingan di era teknologi informasi ini, PT Pos Indonesia harus mempunyai inisiatif untuk menciptakan inovasi pelayanan baru. Dengan adanya inovasi pelayanan maka diharapkan PT Pos Indonesia bisa bersaing dengan jasa layanan swasta yang lainnya, dibutuhkan pula inovasi atau pembaharuan pelayanan publik agar selalu menarik dan mempunyai banyak pilihan bagi pengguna jasa pos.

Berdasarkan fenomena di atas diketahui bahwa kreativitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam segala kegiatan dan kesuksesan perusahaan, untuk itu kreativitas dituntut harus selalu mengalir dan berkembang pada diri karyawan dengan terus tetap mengupayakan kreativitas, maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar pemberdayaan psikologis dalam menciptakan kreativitas karyawan, sehingga judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dalam Menciptakan Kreativitas Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Mojokerto”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto?
3. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto?
4. Apakah motivasi intrinsik dapat menjadi variable mediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan
4. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik dapat menjadi variable mediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dan peneliti adalah yaitu:

- 1. Bagi Peneliti**

Dengan dilakukannya penelitian ini, hasilnya diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terhadap perkembangan keilmuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi sumber daya manusia yang membahas tentang pengaruh pemberdayaan psikologis dalam menciptakan kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai pertimbangan tentang pengaruh pemberdayaan psikologis dalam menciptakan kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik

3. Bagi Universitas

Manfaat penelitian bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi sumber daya manusia yang membahas tentang pengaruh pemberdayaan psikologis dalam menciptakan kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, peneliti menggunakan sebagai perbandingan dan inovasi terhadap penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Hulya Gunduz Cekmecelioglu dan Gonul Kaya Ozbag (2014) dengan judul *“Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness : A Reserch on Turkish Manufacturing Industry”* menghasilkan bahwa pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuisisioner dengan jumlah sampel 181 karyawan dari 48 perusahaan manufaktur di Koceali, Turki

Kedua, Sintaasih et al. (2013) dengan judul *“Peran Pemberdayaan Dalam Menopang Kreativitas SDM Sebagai Sumber Daya Saing Industri Kecil Menengah (IKM) Di Kabupaten Bandung, Provinsi Bali”* menghasilkan Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan : penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner dengan sampel 75 karyawan dari 5 perusahaan berbeda.

Ketiga, Wang Haozhan (2010) dengan judul *“Analysis on Influence of psychological Empowerment to intrinsic Motivation of First-Line Employess in Service Bussinese an Emperical analysis of banking Line”* menghasilkan Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner dengan jumlah sampel 336 karyawan.

Keempat, Bilal dan Shahid (2014) dengan judul "*The Impact Of Intrinsic Motivation on Creative Expressions ? : Does Pro-Social Culture Makes Any Difference ?*" menghasilkan motivasi intrinsik mempunyai peran penting terhadap kreativitas karyawan penelitian ini menggunakan metode kuisioner dengan jumlah sampel 312 pekerja di industri jasa di Islam abad atau Rawalpindi.

Kelima, Lisda Rahmasari (2011) yang berjudul "Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan" hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dalam hal ini motivasi intrinsik pada karyawan level non manajerial. Sampel dari penelitian ini berasal dari karyawan non manajerial pada perusahaan negeri sipil di Kota Semarang dengan jumlah 20-30 karyawan. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah Model Persamaan Struktural (SEM).

Keenam, Grant, Berry, dan Carolina (2011) yang berjudul "*The Necessity Of Others Is The Mother Of Invention: Intrinsic And Prosocial Motivations, Perspective Taking, And Creativity*" hasil dari penelitian ini adalah motivasi prososial dan perspektif taking sangat penting dalam memperkuat efek motivasi intrinsik pada kreativitas, penelitian ini membantu untuk menyelesaikan teoritis kontrovesi tentang apakah motivasi intrinsik mempengaruhi kreativitas dan memberikan beberapa bukti bahwa motivasi intrinsik dapat mendorong kreativitas. Sampel dari penelitian ini adalah 111 karyawan pengawas langsung instalasi

pengolahan air di tenggara Amerika Serikat. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah EQS software version 6.1.

Ketujuh, Mutaminah dan Munadharoh (2013) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya tentang “*Analisis Empowering Leadership dan Pshychological Empowerment Dalam Organisasi Dengan Responden Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung*” menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung yang berjumlah 456 orang. Pengambilan jumlah sampel yaitu sebanyak 213 sampel. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah PLS (*Partial Least Square*).

Kedelapan, Ghosh, Sekiguchi, and Fujimoto (2020) yang berjudul “*Psychological Detachment A creativity perspective on the link between intrinsic motivation nd employee engagement*”. Hasil penelitian ini adalah kreativitas karyawan signifikan atau berhubungan langsung dengan motivasi intrinsic dan motivasi intrinsic dan kreativitas berhubungan signifikan dengan psikologis, sampel yang digunakan adalah 288 yang terdiri dari 208 laki-laki dan 80 orang perempuan, dengan menggunakan metode analisis regresi.

Kesembilan, Yayuk Fitriani, Nury Ariani W. (2018) yang berjudul “*Impact of Empowering Leadership on Employee Creativity by Motivation to Learn and Trust in Leader As a Mediation*”. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan memiliki efek positif atau signifikan dalam kreativitas dan motivasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank BUMN di kota Semarang, jumlah sampel

yang digunakan sebanyak 220 responden, dengan menggunakan metode analisis PLS (*Partial Least Square*)

Kesepuluh, Zhang dan Batrol (2010) yang berjudul “*Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Proses Engagement*”. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Kesebelas, I Gusti Ayu Purnawati (2016) yang berjudul “*Pengaruh Psychological Empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja Pada Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan*”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Data yang digunakan adalah primer data berupa kuisioner yang menggunakan skala likert 1-5 dan terdiri atas 36 pertanyaan. Responden pada penelitian ini sejumlah 35 orang, dengan menggunakan metode analisis SPSS.

Keduabelas, Amsal Irmalis (2018) yang berjudul “*Analisis Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kreativitas Dosen Fakultas Pertanian Universitas Syiah Kuala Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi*”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas, pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kreativitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen fakultas pertanian Universitas Syiah Kuala yang berjumlah 61 responden. Metode penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai

instrument penelitian. Teknik pengambilan jumlah sampel populasinya menggunakan prosedur acak berstrata. Metode analisis *Hierarchical Linier Modeling* (HLM).

Ketigabelas, Irfan Helmy (2018) yang berjudul “Pengaruh *Proactive Personality* dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui *Creativity Self Efficacy*”. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas dan perilaku inovatif. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah dasar dengan jumlah responden 150 orang guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat uji statistic analisis jalur (*Path Analysis*).

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Faktor Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Hulya Gunduz Cekmecelioglu dan Gonul Kaya Ozbag (2014), <i>Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Reserch on Turkish Manufacturing Industry</i>	Pemberdayaan Psikologis Kreativitas	PLS (<i>Partial Least Square</i>)	Pemberdayaan psikologis berhubungan secara signifikan dan positif terhadap kreativitaas
2	Sintaasih et al. (2013), Peran Pemberdayaan dalam Menopang Kreativitas SDM sebagai Sumber Daya Saing Industri Kecil Menengah (IKM) di Kabupaten Bandung	Kreativitas Pemberdayaan Struktural Pemberdayaan Psikologis	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	Pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan Psikologis berperan signifikan dalam kreativitas karyawan Pemberdayaan Psikologis secara parsial juga terbukti berperan positif dan signifikan dalam kreativitas karyawan.
3	Haozhan (2010), <i>Analysis on Influence Empowerment an Emperical analysis of banking Line.</i>	Pemberdayaan Psikologis Motivasi intrinsik	<i>SEM</i>	Pemberdayaan Psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik
4	Bilal dan Shahid (2014), <i>The Impact Of Intrinsic Motivation on Creative Expressions? :Does Pro-Social Culture Makes Any Difference ?</i>	Motivasi intrinsic Kreativitas	Regresi Linier Berganda	Motivasi intrinsic berperan penting dalam kreativitas

5	Rahmasari (2011), Peningkatan Motivasi melalui Pemberdayaan Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Pemberdayaan Psikologis Motivasi	<i>Structural Equation Model.</i>	Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Motivasi Intrinsik
6	Grant, Berry, and Carolina (2011), <i>The Necessity of Others is The Mother of Invention: Intrinsic and Prosocial Motivations, Perspective Taking, and Creativity</i>	Motivasi Intrinsik Kreativitas	<i>EQS software version 6.1</i>	Motivasi intrinsic berpengaruh positif terhadap kreativitas
7	Mutaminah dan Munadharoh (2013), Analisis Empowering Leadership dan Psychological Empowerment dalam Organisasi	Empowering Leadership Psychological Empowerment Intrinsic Motivation	<i>PLS (Partial Least Square)</i>	Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kreativitas
8	Ghosh, Sekiguchi, and Fujimoto (2020) Psychological Detachment A creativity perspective on the link between intrinsic motivation and employee engagement.	<i>Intrinsic Motivation Employee Creativity Employee engagement Psychological detachment</i>	Analisis Regresi	Kreativitas karyawan berhubungan langsung dengan motivasi intrinsic Motivasi intrinsic dan kreativitas berhubungan langsung dengan psikologis
9	Yayuk Fitriani (2018) yang berjudul <i>Impact of Empowering Leadership on Employee Creativity by Motivation to Learn and Trust in Leader As a Mediation</i>	<i>Empowering Leadership Motivation Creativity</i>	<i>PLS (Partial Least Square)</i>	Pemberdayaan memiliki efek positif atau signifikan dalam kreativitas karyawan Motivasi berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan

10	Zhang dan Batrol (2010) yang berjudul <i>Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Proses Engagement</i>	<i>Empowering Leadership Employee Creativity Psychological Empowerment Intrinsic Motivation</i>	<i>EQS software version 6.1</i>	Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik
11	I Gusti Ayu Purnawati (2016) yang berjudul <i>Pengaruh Psychological Empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja Pada Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan</i>	Psychological Empowerment Motivasi Intrinsik	SPSS	Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik
12	Amsal Irmalis (2018) <i>Analisis Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kreativitas Dosen Fakultas Pertanian Universitas Syiah Kuala Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi</i>	Pemberdayaan Psikologis Motivasi Intrinsik Kreativitas	<i>Hierarchical Linier Modeling (HLM)</i>	pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas, pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kreativitas
13	Irfan Helmy (2018) <i>Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creativity Self Efficacy</i>	Pemberdayaan Psikologis Creativity Self Efficacy	<i>Path Analyses</i>	Pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas dan perilaku inovatif

Sumber: Data Dilah peneliti tahun 2021

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pemberdayaan Psikologis

2.2.1.1 Pengertian Pemberdayaan Psikologis

Menurut Sadarmayanti (2011:285) pemberdayaan mempunyai arti lebih bedaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Agar sumber daya manusia dapat menunjukkan daya yang lebih, maka perlu adanya model pemberdayaan seperti pemberian peran, penempatan dalam jabatan, motivasi pemimpin, menghubungkan tanggung jawab dan menumbuh kembangkan budaya organisasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pemberdayaan yang dimaksudkan dan implementasikan pada organisasi melalui pemberian kewenangan yang jelas, pengembangan kompetensi, pengembangan kepercayaan, pemanfaatan peluang, pemberian tanggung jawab dan pengembangan budaya organisasi dan pengembang saling mendukung. Ketika karyawan lebih merasa tanggung jawab maka mereka akan menunjukan lebih mempunyai inisiatif, hasil pekerjaannya lebih banyak dan lebih menikmati pekerjaannya (Sadarmayanti 2011:286).

Pemberdayaan psikologis pertama kali didefinisikan oleh Conger dan Kanguno (1998, dalam Zhang dan Bartol, 2010) yaitu proses mempertinggi perasaan *self-efficacy* melalui identifikasi kondisi yang membantu perkembangan ketidak berdayaan dan melalui penghapusannya dengan praktek organisasi formal dan teknik penyediaan informasi yang akurat. Kemudian Thomas dan Velthouse (1990, dalam Zhang dan Batrol, 2010: 110) Menambah sebuah pendekatan dengan

penetapan yang lebih sempurna sebagai kumpulan keadaan (*meaningfulness, competence, choice and impact*) yang menentukan motivasi intrinsik pekerja.

Dari beberapa definisi diatas, pemberdayaan psikologis dapat didefinisikan sebagai pemberian kewenangan yang jelas, pengembangan kompetensi, pengembangan kepercayaan, pemanfaatan peluang, pemberian tanggung jawab, pengembangan saling mendukung terhadap karyawan yang diimplementasikan dalam empat kognisi yaitu makna (*meaning*), kompetensi (*competence*), penentuan diri (*self-determination*) dan dampak (*impact*).

2.2.1.2 Tujuan Pemberdayaan Psikologis

Tujuan dari pemberdayaan psikologis sumber daya manusia adalah agar sumber daya manusia mempunyai atau memiliki kemampuan yang kondusif, adanya wewenang yang sudah jelas, dan dapat dipercaya serta adanya tanggung jawab yang akuntabel dalam rangka pelaksanaan misi suatu organisasi. Keberhasilan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki pada organisasi tersebut. Artinya adalah manusia memiliki daya dan kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan (Sadarmayanti, 2011:289).

2.2.1.3 Dimensi Pemberdayaan Psikologis

Spreitzer (1995) berpendapat bahwa dimensi atau karakteristik pemberdayaan terdiri dari empat yaitu:

1. Competence

Yang menjadi acuan adalah seberapa besar kemampuan seseorang dalam melakukan kegiatan tugas dan tanggung jawabnya secara terampil.

2. *Meaningfull*

Meaningfull adalah nilai atas sebuah tujuan pekerjaan yang telah dinilai dan dirasakan oleh masing masing individu. Keadaan individu dalam menganggap suatu pekerjaan itu penting dan berarti bagi dirinya.

3. *Self Determination*

Dorongan individu dalam melakukan pilihan, menginisiasi dan mengambil tindakan. Dalam self determination ini juga menunjukkan adanya otonomi dalam perilaku dan proses kerja. Seperti proses pengambilan keputusan dan cara memilih dalam melakukan usaha yang berhubungan dengan pekerjaan

4. *Impact*

Apakah ada dampak yang tercipta, hal ini mengacu pada tingkat seseorang dalam mempengaruhi hasil pekerjaanya.

2.2.1.4 Manfaat Pemberdayaan Psikologis

Sadarmayanti (2011:289) menjelaskan pemberdayaan psikologis sumber daya manusia penting karena manfaatnya terhadap sumber daya manusia lainnya dan terhadap setiap proses dalam kegiatan organisasi, maka pemberdayaan mempunyai peran antara lain:

1. Sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebagai pemberharu manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

3. Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi.
4. Sebagai mediator terhadap pihak dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi.

2.2.1.5 Model Pemberdayaan Psikologis Sumber Daya Manusia

Cushway dan Lodge dalam Sadarmayanti (2011:300) model pemberdayaan psikologis ada dua, yaitu model pemberian peran dan model kelompok kerja:

1. Model pemberian peran

Secara umum peran seseorang adalah pola perilaku yang diperagakan dan mempunyai tampilan yang dapat langsung diduga. Setiap peran memiliki pola perilaku tertentu yang diharapkan.

2. Model kelompok kerja

Alasan untuk membentuk kelompok kerja adalah sebagai berikut:

- a. Keamanan, dengan jumlah yang banyak biasanya akan menambah rasa aman anggota
- b. Status, dengan membentuk kelompok kerja dapat meningkatkan status pribadi
- c. Keinginan untuk diakui atau menambah rasa percaya diri
- d. Afiliasi, kelompok akan memenuhi kebutuhan seseorang untuk beriman dan berhubungan social
- e. Kekuatan, dengan kelompok akan dengan mudah mendapatkan apa yang diinginkan.

2.2.1.6 Pemberdayaan Psikologis Dalam Islam

Dalam islam pada dasarnya para umat atau hamba Allah dianjurkan untuk senantiasa melakukan pemberdayaan dan pengembangan baik dalam aspek ekonomi, agama ataupun social budaya. Disamping itu sebagai umat Islam juga dianjurkan untuk terus berusaha dan menggali potensi yang dimiliki baik dalam diri sendiri maupun dalam suatu organisasi baik berupa sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Hal ini selaras dengan sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Qur'an potongan surat Ar-Ra'du ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri". (QS. Ar-Ra'du:11)

Dari ayat di atas, dapat dipahami bahwa sebagai makhluk sosial seharusnya senantiasa melakukan proses-proses pemberdayaan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Hal yang paling penting harus dilakukan dalam pemberdayaan adalah keterlibatan anggota, melakukan aksi perubahan dan membangun kemandirian dari sumber daya lokal setempat, tidak hanya memanfaatkan potensi yang ada di lingkungan tetapi juga harus memperhatikan dampak lingkungan dan menjaga keberlanjutan potensi lokal dan yang paling penting yaitu masyarakat atau anggota bisa mandiri tanpa adanya ketergantungan pada pihak luar.

Sapuri (2009) menjelaskan bahwa kepribadian seorang muslim yang terlatih dan terus menerus mendapatkan pemeliharaan akan mampu menimbulkan motivasi yang tinggi dalam menegakkan kebenaran di muka bumi ini. Dalam Islam terdapat istilah dorongan atau motivasi yang biasanya disebut dengan niat. Dalam niat ada

sebab perintah yang merupakan kewajiban, sunnah dan sebagainya, sehingga pada akhirnya ada sebuah janji-janji pahala dan kenikmatan serta keindahan surga sebagai harapan atau tujuan.

Niat yang dimaksud berbeda dengan makna yang berencana melainkan niat yang dimaksud adalah alasan untuk seseorang akan bertindak. Hal ini didasari oleh hadits Nabi SAW, yang berbunyi:

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
 إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ
 وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“Dari Umar, Rasulullah SAW bersabda: sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah SWT dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah SWT dan Rasul-Nya. Dan barangsiapa yang hijrahnya karena dunia yang dikehendakinya atau karena wanita yang dinikahinya maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan” (HR. Bukhari Muslim)

Dari hadits di atas dijelaskan bahwa motivasi bisa berupa pendorong yang ada dibelakang setiap tindakan. Motivasi juga bisa berupa tujuan yang akan hendak dicapai. Banyak para ahli dalam motivasi mengatakan dasar motivasi ialah menghindari apa yang tidak disukai dan mengejar apa yang diinginkan. Namun, dalam Islam bukan hanya sekedar itu. Bertindak karena Allah SWT dan juga untuk Allah SWT. Jadi, cuma hanya ada satu motivasi yang ada yaitu Allah SWT.

2.2.2 Motivasi Intrinsik

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Gito Sudarmono (2001:51) motivasi intrinsik adalah motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya

motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Nawawi (2001:351) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

2.2.2.2 Tujuan Motivasi

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis. L. Robert dan Jackson 2001:78). Berdasarkan teori tersebut maka akan dibagi menjadi lima kategori. Hirarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

1. Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan ini berupa kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan. Kebutuhan fisiologis ini keberadaanya sangat dekat dengan kelangsungan hidup individu.

2. Kebutuhan rasa aman.

Keinginan untuk terhindar dari hal hal yang tidak diinginkan dari adanya ancaman serta adanya perlindungan merupakan hasrat yang dimiliki setiap individu.

3. Kebutuhan sosial.

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri tanpa orang lain. Sehingga muncul keinginan untuk selalu berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk rasa memiliki dan dimiliki, kebutuhan untuk menerima dan diterima dalam kelompok atau organisasi, kebutuhan dicintai dan mencintai hingga keinginan untuk berafiliasi.

4. Kebutuhan penghargaan.

Segala upaya telah dilakukan seseorang dengan harapan dan keinginan agar dihargai dan dipandang penting hingga dihormati oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Aktualisasi diri ini adalah kebutuhan tertinggi manusia dalam jenjang hirarki, seperti halnya ingin memberikan penilaian, kritikan terhadap sesuatu. Kebutuhan untuk mengemukakan pendapat dan ide ide, pada hakekatnya aktualisasi diri ini adalah sesuatu hal yang mendorong manusia untuk selalu melakukan kemampuan yang terbaik dalam dirinya.

2.2.2.3 Jenis-Jenis Dalam Motivasi

Nawawi (2001:359) menyatakan bahwa jenis motivasi dibentuk menjadi dua bentuk motivasi, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat makna pekerjaan yang dilakukannya. Dengan kata lain, motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakannya, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang efektif di masa depan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya dedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain lain.

2.2.2.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut (Uno 2008:73) ada beberapa indikaor dalam motivasi intrinsik diantaranya:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas pekerjaannya
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha lebih unggul dari orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan,

2.2.2.5 Teknik Teknik Memotivasi Kerja

Mangkunegara (2017:101) menyatakan ada beberapa teknik yang dilakukan dalam proses memotivasi, antara lain adalah.

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Dalam teknik ini menganggap bahwa kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Seseorang tidak akan bisa memotivasi sebelum mereka memperhatikan kebutuhan kebutuhannya. Dasar yang digunakan dalam tehnik ini adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow antara lain adalah pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial/rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa harus terpenuhi kebutuhannya tersebut minimal 85 % untuk fisiologis, 70 % rasa aman, 50% sosial, 40% penghargaan, dan 15% aktualisasi diri. Dengan hal itu agar pemimpin mudah dalam memotivasi karyawan hendaknya memenuhi kebutuhan tersebut sehingga tidak merasa kesulitan dalam melakukannya.

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik ini dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ektralogis, penggunaanya dirumuskan dengan adanya perhatian, minat, hasrat, keputusan, tindakan dan kepuasan. Jadi ada fase dan urutan tertentu. Mulai dari adanya perhatian hingga timbulnya rasa puas yang ada pada diri seorang tersebut.

2.2.2.6 Jenis Jenis Motivasi Kerja

Ardana, dkk (2012:193) menyatakan bahwa pada dasarnya jenis motivasi itu terbagi menjadi tiga, antara lain adalah

1. *Material Incentive.*

Yaitu sebuah pendorong yang mana bisa diukur dengan satuan nilai uang.

2. *Semi material incentive*

3. *Non material incentive.*

Yaitu sesuatu hal yang tidak bisa dinilai dengan uang. Seperti penempatan yang sesuai, lingkungan pekerjaan yang menyenangkan, fasilitas yang lengkap hingga adanya jaminan kesehatan.

2.2.2.7 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Motivasi secara dalam pandangan Islam adalah berbuat amal kebaikan yang dikendalikan iman dan taqwa, hasilnya akan memberikan manfaat kepada orang lain dan organisasi yang dipimpin secara kongkrit. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi dalam berkerja merupakan bagian yang amat penting dan mendasar dimana Islam mendorong setiap manusia untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja (Nawawi, 2001:376).

Dalam Islam, motivasi kerja bukanlah hanya sekedar untuk hidup mewah, mengejar kekayaan, mendapat kekuasaan. Akan tetapi bekerja dalam Islam mempunyai kedudukan yang istimewa. Bekerja merupakan salah satu ibadah setelah ibadah fardhu seperti shalat, puasa, zakat, dll. Allah memerintahkan makhluknya untuk bekerja seperti di dalam surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang

Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah:105)

Bahwa orang sepakat bahwa motivasi adalah separuh dari kesuksesan. Mungkin ini bukan hal yang berlebihan, manakala sebuah motivasi dianggap memiliki peran penting dalam sebuah keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Jika tujuan tercapai maka kepuasan akan didapat. Batu-batu sandungan yang menghadang di depan kita, baik itu besar maupun kecil akan hancur oleh kekuatan motivasi.

Soebachman (2013:165) mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan hanya untuk status, dan bukan untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, melainkan untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Hadist Rasulullah SAW:

مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

“Artinya: “Tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali dari hasil tangannya (bekerja) sendiri. Dan apa saja yang dinafkahkan oleh seorang laki-laki kepada diri, istri, anak dan pembantunya adalah sedekah.” (HR. Ibnu Majah)

Motivasi kerja seorang muslim haruslah tinggi sebab bukan semata mata hanya harta dan jabatan, tetapi pahala dari Alloh Swt. Tidak sepatasnya seorang muslim memiliki etos yang lemah. Motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang, tetapi serupa dengan mujahid, yang diampuni dosanya oleh Alloh Swt (Hidayat & Wijaya, 2017:172). Segala aktivitas tidak akan berjalan dengan

baik tanpa didorong dengan motivasi yang baik. Maka Islam memandang bahwa motivasi adalah sebuah ibadah, memang berbeda dengan ibadah ritual atau ibadah mahdhah pada umumnya sebab motivasi ini tergolong kedalam ibadah ghair mahdhah, yang artinya kita memiliki kebebasan yang luas dalam bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam (Hidayat & Wijaya, 2017:168).

2.2.3 Kreativitas

2.2.3.1 Pengertian Kreativitas

Sudarma (2013:6) kreativitas adalah kemampuan menghasilkan sesuatu yang baru baik dalam ide, gagasan, langkah-langkah, produk-produk dan jasa-jasa baik yang belum ada maupun kombinasi yang sudah ada, menghasilkan produk yang kreatif. Menurut Munandar (1999:12) kreativitas adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Menurut Dale time dalam Suryana (2013:113) konsep kreativitas mengandung lima unsur penting, sebagai berikut:

1. Orisinalitas

Orisinalitas mengandung arti penciptaan suatu dari yang belum ada sebelumnya atau memperbaharui sesuatu yang telah ada

2. Berimajinasi

Berimajinasi merupakan proses berfikir tentang suatu yang baru

3. Inspirasi

Inspirasi adalah gagasan baru yang dapat divisualkan

4. Kecerdikan

Kecerdikan merupakan kemampuan seseorang dalam berpikir dan bertindak

5. Penemuan

Penemuan merupakan sesuatu yang baru ditemukan yang sebelumnya belum ada.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Kreativitas

Maslow dalam Munandar (1999:91) membedakan jenis-jenis kreativitas ada dua yaitu:

1. Kreativitas Aktualisasi Diri

Kekreatifan yang umum dan “*Content Free*”. Banyak program kreativitas yang berhasil bertujuan untuk meningkatkan kesadaran kreativitas, memperkokoh sikap kreatif, seperti menghargai gagasan baru, mengajarkan teknik menemukan gagasan dan memecahkan masalah secara kreatif, dan melatih kemampuan kreatif secara umum.

2. Kreativitas Talenta Khusus

Orang-orang dengan kreativitas talenta khusus memiliki bakat atau talenta kreatif yang luar biasa dalam bidang seni, sastra, musik, teater, sains, bisnis, atau bidang lainnya. Implikasi yang membedakan antara kreativitas aktualisasi diri dan kreativitas talenta khusus adalah penekanan pada pentingnya ciri-ciri afektif dari kreativitas ciri-ciri kepribadian, sikap, motivasi dan untuk berfikir kreatif.

2.2.3.3 Ciri-Ciri Pribadi Kreatif

Munandar (2002:54) menyatakan bahwa tingkat energi, spontanitas, kepetualangan, keinginan mencoba aktivitas yang baru dan menyenangkan juga sering tampak pada orang yang kreatif, selain itu, pribadi yang kreatif biasanya mempunyai rasa humor yang tinggi, dapat melihat suatu masalah dari berbagai

sudut, dan memiliki kemampuan bermain dengan ide, konsep atau kemungkinan-kemungkinan yang dikhayalkan, yang terwujud menjadi karya seni, sastra atau penemuan-penemuan baru.

Munandar (2002:55) menyatakan bahwa ciri-ciri pribadi kreatif yang lainnya adalah kecenderungan lebih tertarik pada hal-hal yang rumit dan misterius, berani dalam pendirian dan keyakinan, ingin tahu, mandiri dalam berfikir dan dalam memberikan pertimbangan, bersibuk diri dengan pekerjaannya atau yang menarik perhatiannya, intuitif, dan ulet. Selain itu adalah imajinatif, inisiatif, mempunyai minat luas, mandiri dalam berfikir, senang berpetualang, ingin tahu, penuh energi, percaya diri, bersedia mengambil resiko, dan berani dalam pendirian dan keyakinan.

Dale Time dalam Suryana (2013:113) mengemukakan bahwa ada empat sifat orang kreatif, sebagai berikut:

1. Kepekaan terhadap masalah

Orang yang kreatif selalu tanggap masalah yang dihadapinya dan selalu ingin menyalurkan atau mengatasi masalah tersebut dengan segera. Tidak menunda-nunda masalah untuk diselesaikan, sebab masalah baru pasti akan muncul.

2. Aliran gagasan

Orang yang kreatif, gagasannya selalu mengalir dan apa yang dilihatnya dan dirasakan memiliki keyakinan bisa dilakukan perubahan-perubahan. Perubahan itu harus dilakukan secara terus menerus melalui konsep perbaikan terus menerus.

3. Keaslian (orisinialitas)

Orang yang kreatif selalu mencari sesuatu yang sebelumnya belum ada, baik dalam bentuk produk, metode dan teknologi.

4. Fleksibilitas

Fleksibilitas dalam yang maksud adalah menanggapi sesuatu dari sudut pandang yang berbeda.

2.2.3.4 Modal Kreativitas

Suryana (2013:73) berpendapat bahwa untuk meningkatkan suatu kreativitas maka akan diperlukan input modal insani berupa modal sosial, modal intelektual, modal motivasi, modal moral dan mental dan modal spiritual.

1. Modal Sosial

Modal sosial ini merupakan modal dasar yang harus tumbuh sebelum modal-modal lainnya. Modal ini menyangkut keterhubungan, kemitraan, dan jejaring yang harus dibentuk.

2. Modal Intelektual

Modal insani kedua adalah intelektual, yang berupa pengetahuan dan kecakapan untuk menghasilkan ide, seperti desain, merek dagang, hak cipta, paten dan *royalty*.

3. Modal Motivasi

Modal yang ketiga adalah modal motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah motivasi intrinsik yang muncul dari seseorang yang memiliki pandangan bahwa harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Modal motivasi dapat memunculkan gagasan dan tindakan untuk melakukan

perbaikan secara terus menerus. Modal motivasi penting untuk mendorong pengembangan, penciptaan, dan perubahan secara terus menerus.

4. Modal Moral dan Mental

Modal moral dan mental yaitu modal yang berupa sikap dan kepribadian yang menghargai dirinya sendiri dan orang lain, menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai kejujuran, menghargai karyawannya sendiri, dan orang lain, tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan terhadap pekerjaannya, memiliki prinsip bahwa apa yang dikerjakannya harus diselesaikan dengan apa yang terbaik dan semaksimal mungkin, tidak asal asalan, seperti asal selesai. Semua yang dikerjakannya harus dengan cara yang terbaik dan menghasilkan kualitas yang terbaik.

5. Modal Spiritual

Modal spiritual adalah modal keyakinan, yaitu keyakinan bahwa segala sesuatu sebenarnya mudah diciptakan oleh Tuhan yang Maha Kuasa. Oleh karena itu segala sesuatu yang sudah diciptakan, manusia tinggal berfikir, bertindak, dan menjaga berbagai keseimbangan secara kreatif. Manusia harus berusaha untuk menggali, menemukan, dan mengembangkan ciptaan-Nya.

2.2.3.5 Kreativitas Dalam Islam

Orang yang beragama (Islam) yang mempunyai pikiran yang kreatif menggunakan akal dan hatinya lebih optimal, individu tersebut memiliki wadah kognitif spiritual yang lebih luas dan individu tersebut mampu belajar bermacam-macam ilmu, dapat menyerap ilmu secara cepat dan luar biasa banyaknya (Nashori, dalam Nur'aeni, 2008), sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-A'laq ayat 1 sampai 5 yang artinya adalah sebagai berikut:

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ - ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ - ٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ - ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ - ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ - ٥

Artinya: “Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Mulia. Yang mengajarkan (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan apa yang tidak diketahuinya.”

Ayat tersebut juga mengajarkan kepada manusia untuk selalu mencari pengetahuan, semakin banyak kesempatan kepada anak untuk memperoleh pengetahuan maka semakin baik pula dasar untuk menjadi pribadi yang kreatif. Aktivitas kreatif yang berarti daya cipta merupakan salah satu sifat Allah yaitu Maha Pencipta, digambarkan dalam surat Al-An’am ayat 102, sebagai berikut:

ذَلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ فَاعْبُدُوهُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ وَكِيلٌ

Artinya: “(Yang memiliki sifat-sifat) yang demikian itu ialah Allah Tuhan kami; tidak ada Tuhan selain Dia; pencipta segala sesuatu, maka sembahlah Dia; dan Dia adalah pemelihara segala sesuatu”

Dalam surat Al-An’am ayat 102 dijelaskan bahwa (Demikian itu ialah Allah Tuhan kamu; tidak ada tuhan selain Dia; pencipta segala sesuatu, maka sembahlah Dia) esakanlah Dia (dan Dia adalah pemelihara segala sesuatu) yang memelihara semuanya (Tafsir Imam Jalaluddin Al-Mahali, 2007). Selain itu ditafsir yang lain menjelaskan bahwa yang memiliki sifat-sifat kesempurnaan itulah sebenarnya Tuhanmu! Tidak ada tuhan selain Dia. Dia menciptakan segala sesuatu yang telah ada dan aka nada. Hanya dialah yang mengendalikan segala urusan dan segala sesuatu, maka hanya kepada-Nya sajalah segalanya akan kembali (Tafsir Quraish Shihab, 2001).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kreativitas Karyawan

Dalam persaingan global pada saat ini telah menggeser kunci sukses sebuah perusahaan bahwasannya kesuksesan perusahaan. dicapai tidak hanya dengan kerja keras tetapi juga dengan kerja cerdas. Maka aspek dari bekerja cerdas yang sering kali dilakukan dalam dunia kerja zaman sekarang adalah melibatkan dan memberdayakan karyawan. Maka pelibatan dan pemberdayaan karyawan ini diajukan untuk memperoleh manfaat kreativitas karyawan dan mendorong pemikiran dan inisiatif yang independen dari karyawan (Tjiptono, 2003:129).

Hasil penelitian Amelia (2016) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif pada adaptabilitas dan keterlibatan proses kreatif. Kemudian adaptabilitas dan keterlibatan proses kreatif masing-masing berpengaruh positif terhadap kreatifitas. Sehingga ketika pemberdayaan psikologisnya baik maka karyawan cenderung lebih kreatif dan mudah memunculkan ide-ide baru tanpa adanya tekanan. Dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Ozbag (2014) dan Sintaasih et al. (2013) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Yayuk Fitriani (2018) pemberdayaan memiliki efek positif atau signifikan terhadap kreativitas karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Motivasi Intrinsik

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan mengarahkan karyawan untuk membantu dirinya sendiri atau membantu orang lain. Hal ini menyebabkan pelibatan dan pemberdayaan karyawan sangat efektif dalam mempertahankan tingkat motivasi karyawan yang tinggi (Tjiptono, 2003). Sehingga bisa diartikan bahwa pemberdayaan menjadi sebuah upaya meningkatkan motivasi intrinsik yang melibatkan kondisi umum seseorang individu, yang berkaitan langsung dengan tugas yang dapat menciptakan motivasi dan kepuasan ketika karyawan mulai mempercayai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haozan (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, dukungan organisasi, keadilan organisasi mempunyai dampak yang banyak terhadap motivasi dan kinerja mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zhang dan Batrol (2010) memberikan hasil bahwa pemberdayaan psikologis mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi intrinsik. Dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Rahmasari (2011) menemukan hasil bahwa pemberdayaan psikologis terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2.3.3 Hubungan Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu yang berarti seseorang melakukan suatu tindakan tidak berdasarkan dari dorongan atau faktor lain yang berasal dari luar diri (Maslow, 1965). Simon dalam Zhang dan

Batrol (2010) mengemukakan bahwa ketika karyawan mempunyai motivasi intrinsik yang kuat untuk melaksanakan suatu tugas, maka karyawan tersebut akan lebih fokus pada pekerjaan, menjajaki terhadap tugasnya dengan baik, dan ia akan memperlihatkan kemampuan yang lebih kreatif. Mereka yang secara intrinsik terlibat dalam pekerjaannya, mereka akan lebih tekun dan memberikan perhatian mereka terhadap masalah yang akan mereka temui.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cekmeceliogo dan Ozbag (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai peranan yang penting terhadap kreativitas karyawan. Dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Bilal and Shahid (2014) dan Grant, Berry, and Carolina (2011) dan Ghosh, Sekiguchi, and Fujimoto (2020) menemukan hasil bahwa motivasi intrinsik mempunyai peran penting terhadap kreativitas karyawan. Dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Irfan Helmy (2018) dan Amsal Irmalis (2018) yang menemukan hasil bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas.

2.3.4 Hubungan Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap kreativitas karyawan melalui Motivasi Intrinsik sebagai Variable Mediasi

Dalam Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mampu mempengaruhi pencapaian kinerja yang maksimal adalah motivasi, dengan kata lain kinerja akan meningkat seiring besarnya motivasi yang ada, motivasi adalah suatu kondisi untuk menggerakkan diri kearah pencapaian tujuan organisasi.

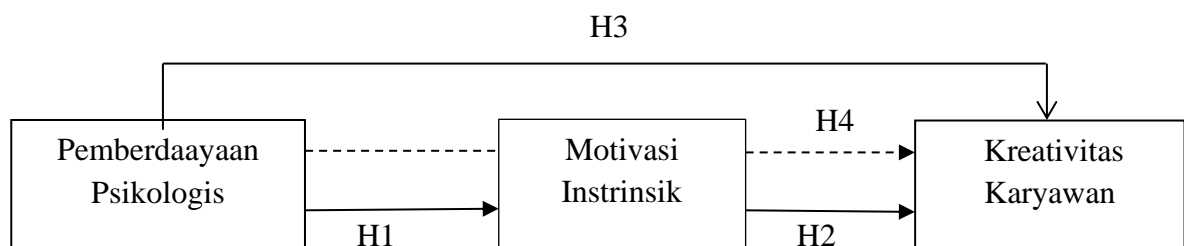
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Anisah (2019), Dharma (2007) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Purnawati (2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori tentang variabel Pemberdayaan Psikologis, Kreativitas dan Motivasi Intrinsik kiranya ada pengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto. Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat bagan alir yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah peneliti, 2021

2.5 Hipotesis

- H1 : Pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik
- H2 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kreativitas karyawan
- H3 : Pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas karyawan
- H4 : Hubungan pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan di mediasi oleh Motivasi intrinsik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuantitatif. Jenis penelitian ini tergolong penelitian *eksplanatory*. Penelitian *eksplanatory* adalah sebuah penelitian yang menguji hipotesis antara variabel yang dihipotesiskan (Supriyanto dan Machfuds 2010:287).

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto yang terletak di Jl. A Yani No. 5, Mergelo, Purwotengah, Magersari, Kota Mojokerto Provinsi Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Supriyanto dan Machfuds (2010:184) populasi merupakan kelompok atau kumpulan objek masalah yang akan dijadikan peneliti sebagai bahan penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto. Jumlah populasi PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto per September 2020 adalah sebanyak 142 karyawan.

Table 3.1
Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto

No	Status Karyawan	Jumlah
1	Pegawai Tetap	81
2	Pegawai Out Sourcing	15
3	Kemitraan Loker	9
4	Pegawai O-ranger	20
5	Kemitraan Pengantar	17
Total		142

Sumber : HRD PT. Pos Indonesia (persero) cabang Mojokerto

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) sampel adalah bagian dari populasi, ketika populasi besar untuk memudahkan proses penelitian, peneliti bisa menggunakan sampel. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel secara *purpose*, yaitu dengan cara memilih kelompok subjek penelitian yang sesuai dengan ciri-ciri atau sifat populasi. Berdasarkan penghitungan rumus slovin sampel dalam penelitian sebesar 105 karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*, yaitu teknik dimana seluruh anggota memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Supriyanto dan Maharani 2013:37). Penelitian ini menggunakan pendekatan aksidental, yaitu sebuah sampel dalam penentuannya didasarkan dengan kebutuhan, sehingga peneliti dapat menentukan siapa saja yang dijadikan sampel (Sugiono *dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:37).

Penelitian dengan menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

E : Batas toleransi/kesalahan

Berdasarkan jumlah karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto sebesar 142 dan besar nilai batas toleransi/kesalahan sebesar 5%, maka diketahui perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{142 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{142}{1,355}$$

$$n = 104,7970$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin di atas peneliti menentukan sampel sebanyak 105 orang karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto.

3.5 Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber berdasarkan lapangan dan di dalam proses pengambilannya melalui sebuah pengamatan, kuesioner, dan wawancara (Supriyanto dan Machfuds 2010:191).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang sudah tersedia, sehingga dalam proses mendapatkannya tinggal mencari dan mengumpulkan (Sarwono, 2006:11). Data sekunder ini peneliti memperoleh dari kantor PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto melalui buku, artikel, literature yang terkait.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengambilan data tentunya dibutuhkan sebuah teknik, teknik pengumpulan data adalah sebuah cara yang dilakukan peneliti dalam memperoleh data untuk diolahnya (Bawono, 2006:29). Menurut (Supriyanto dan Maharani 2013:57) antara lain:

1. Wawancara

Teknik wawancara adalah sebuah teknik pengumpulan data atau informasi yang dilakukan secara langsung antara peneliti dengan responden.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah proses pengumpulan informasi atau data dalam bentuk pertanyaan yang disebar kepada responden peneliti.

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai skala pengukuran adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan dalam sebuah proses pengukuran sikap, persepsi, dan pendapat seseorang yang bersumber dari indikator, dimana indikator ini menjadi dasar dalam pembuatan item atau daftar pertanyaan (Sarjono dan Julianita, 2011 dalam (Supriyanto dan Maharani 2013:43). Dalam skala likert jawaban responden dibagi menjadi lima bagian, yaitu:

Sangat tidak setuju : 1

Tidak setuju : 2

Netral : 3

Setuju : 4

Sangat setuju : 5

3.8 Definisi Oprasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, antara lain adalah:

1. Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis pertama kali didefinisikan oleh Conger dan Kanguno (1998, dalam Zhang dan Bartol, 2010) yaitu proses mempertinggi perasaan *self-efficacy* melalui identifikasi kondisi yang membantu perkembangan ketidakberdayaan dan melalui penghapusannya dengan praktek organisasi formal dan teknik penyediaan informasi yang akurat, Kemudian Thomas dan Velthouse (1990, dalam Zhang dan Batrol, 2010: 110) Menambah sebuah pendekatan dengan penetapan yang lebih sempurna sebagai kumpulan keadaan (*meaningfulness, competence, choice dan impact*) yang menentukan motivasi intrinsik pekerja. Dalam penelitian ini variable ini berdiri sebagai variabel independen

Spreitzer (1995) berpendapat bahwa dimensi atau karakteristik pemberdayaan terdiri dari empat yaitu :

a. *Competence*

Yang menjadi acuan adalah seberapa besar kemampuan seseorang dalam melakukan kegiatan tugas dan tanggung jawabnya secara terampil.

b. *Meaningfull*

Meaningfull adalah nilai atas sebuah tujuan pekerjaan yang telah dinilai dan dirasakan oleh masing masing individu. Keadaan individu dalam menganggap suatu pekerjaan itu penting dan berarti bagi dirinya.

c. *Self Determination*

Dorongan individu dalam melakukan pilihan, menginisiasi dan mengambil tindakan. Dalam *self determination* ini juga menunjukkan adanya otonomi dalam perilaku dan proses kerja. Seperti proses pengambilan keputusan dan cara memilih dalam melakukan usaha yang berhubungan dengan pekerjaan

d. Impact

Apakah ada dampak yang tercipta, hal ini mengacu pada tingkat seseorang dalam mempengaruhi hasil pekerjaannya.

2. Kreativitas karyawan

Menurut (Sudarma 2013:6) kreativitas adalah kemampuan menghasilkan sesuatu yang baru baik dalam ide, gagasan, langkah-langkah, produk-produk dan jasa-jasa baik yang belum ada maupun kombinasi yang sudah ada, menghasilkan produk yang kreatif. Dalam penelitian ini variabel ini berdiri sebagai variabel independen.

Dale Time dalam Suryana (2013:113) mengemukakan bahwa ada empat sifat orang kreatif, sebagai berikut:

a. Kepekaan terhadap masalah

Orang yang kreatif selalu tanggap masalah yang dihadapinya dan selalu ingin menyalurkan atau mengatasi masalah tersebut dengan segera. Tidak menunda-nunda masalah untuk diselesaikan, sebab masalah baru pasti akan muncul.

b. Aliran gagasan

Orang yang kreatif, gagasannya selalu mengalir dan apa yang dilihatnya dan dirasakan memiliki keyakinan bisa dilakukan perubahan-perubahan. Perubahan itu harus dilakukan secara terus menerus melalui konsep perbaikan terus menerus.

c. Keaslian (orisinialitas)

Orang yang kreatif selalu mencari sesuatu yang sebelumnya belum ada, baik dalam bentuk produk, metode dan teknologi.

d. Fleksibilitas

Fleksibilitas dalam yang maksud adalah menanggapi sesuatu dari sudut pandang yang berbeda.

3. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Nawawi 2001:351). Dalam penelitian ini variabel ini berdiri sebagai variabel mediasi.

Menurut (Uno 2008:73) ada beberapa indikaor dalam motivasi intrinsik diantaranya:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas pekerjaannya
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja

- f. Selalu berusaha lebih unggul dari orang lain
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan,

Table 3.2
Definisi Operasional Variabel

variabel	Indikator	Item	Sumber
Pemberdayaan Psikologis (x)	<i>Meaningfullnes</i>	Menganggap penting pekerjaan	Spreitzer (1995:1443)
		Pekerjaan sangat berarti	
	<i>competence</i>	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	<i>choice</i>	Memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Memiliki kebebasan dalam memilih pekerjaan	
	<i>impact</i>	Memiliki pengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Menentukan keberhasilan perusahaan	
Kreatifitas Karyawan (Y)	Kepekaan terhadap masalah	Tanggap terhadap masalah	(Suryana 2013:113)
		Siap menghadapi segalanya	
	Gagasan	Memunculkan ide-ide	
		kompetensi	
	Orisinalitas	Menghasilkan sesuatu	
		Solutif	
Fleksibilitas	Memiliki banyak sudut pandang		
	Melakukan dengan pilihannya sendiri		

Motivasi Intrinsik (Z)	Tanggung jawab	Menyelesaikan pekerjaan	(Uno 2008:73)
		Siap menerima segala resiko	
	Target	Mencapai ketepatan waktu	
	Tujuan	Menjalankan misi perusahaan	
		Menjalankan SOP perusahaan	
	Umpan balik	Reward	
		Jenjang karier	
	Perasaan senang	Semangat kerja tinggi	
		bahagia	
	Keinginan untuk lebih unggul	Berdaya saing	
		Memberikan yang terbaik	
Prestasi	Kualitas		
	Kuantitas		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Singarimbun, (1987) dalam (Supriyanto dan Machfuds 2010:249) menyatakan bahwa uji validitas ini adalah sebuah uji yang digunakan sebagai alat untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

keterangan:

X : Skor item

Y : Skor total

XY : Skor pernyataan

N : Jumlah responden yang diuji coba

r : Korelasi *product moment*

Dalam uji ini untuk mengetahui item valid atau tidaknya bisa diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir, dimana jika r di atas 0,30 maka instrumen tersebut valid begitu pun sebaliknya jika di bawah 0,30 maka tidak valid (Sugiyono, 1999 dalam (Supriyanto dan Machfuds 2010:248).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sebuah instrumen cukup untuk dipercaya yang digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012 dalam (Supriyanto dan Machfuds 2010:250)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Total Varians

r_{11} : Reliabilitas instrument

Diatas adalah rumus untuk mengetahui Alpha, jika *cronbach's alpha* (α) > 60% maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, jika *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif Data

Analisis data deskriptif adalah sebuah analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan argumen responden atas pilihan pertanyaan dan distribusi frekuensi yang telah dikumpulkan atas responden tersebut. Dalam penelitian ini analisis deskriptif data merupakan sebuah proses transformasi data penelitian berbentuk tabulasi sehingga dapat memudahkan untuk memahami dan diinterpretasikan.

3.10.2 Analisis PLS (*Partial Last Square*)

Analisis *Partial Last Square* (PLS) adalah teknik statistika *multivariate* yang membandingkan variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:161).

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:165) terdapat beberapa keunggulan dari analisis *Partial Last Square* (PLS) antara lain adalah:

1. Dapat memodelkan banyak variabel.
2. Dapat mengelola masalah multikolinearitas antara variabel independen.
3. Hasil tetap kokoh meskipun terdapat data yang hilang ataupun tidak normal.
4. Mampu menghasilkan variabel laten independen secara langsung yang berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Bisa digunakan pada konstruk formatif dan reflektif.
6. Bias dengan sampel yang kecil.
7. Tidak mensyaratkan data untuk berdistribusi normal.

8. Bisa digunakan pada data dengan skala berbeda.

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:189) terdapat langkah-langkah menggunakan *Partial Last Square* (PLS) antara lain adalah:

1. Merancang model struktural atau *inner model* dan *outer model*.
2. Menggambarkan diagram jalur.
3. Menentukan blok yang akan dibangun dengan indikator.
4. Mengestimasi setiap variabel laten.
5. Memperbaharui *inner relation* kemudian memperbaharui *outer relation*.
6. Mengevaluasi kriteria *goodness offit*.
7. Pengujian hipotesis dengan interpretasi model.

3.10.3 Uji Mediasi

Dalam uji mediasi variabel pengujian menggunakan *sobel test* yang dikembangkan oleh sobel (Ghozali dalam Cahyani, 2019). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Z mampu memediasi hubungan variabel X terhadap variabel Y.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{[b^2 - SE_a^2] + [a^2 SE_b^2]}}$$

Keterangan:

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap dependen

S_a = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap mediasi

S_b = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap dependen

Dalam menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, terlebih dahulu menguji nilai t dari koefisien ab. Langkah selanjutnya membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Pengaruh mediasi akan terjadi ketika nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Perusahaan

PT. Pos Indonesia (Persero) KP Jakarta Timur 13000 berdiri di wilayah sebelah timur Jakarta. Diresmikan pada tanggal 10 Desember 1983 yang diresmikan oleh Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi Bapak Achmad Tahir. Sebelumnya kantor pos ini bernama Gedung Pos dan Giro Besar Kelas I Jakarta Timur dan berubah menjadi Kantor Pos Jakarta Timur 13000. Kantor Pos Jakarta Timur 13000 ini melayani kegiatan logistik sekaligus pusat manajemen kantor pos se-wilayah Jakarta Timur. Bisa dikatakan KP Jakarta Timur 13000 ini merupakan kantor pos tingkat kota/kabupaten yang mengatur kantor cabang dan agen di wilayahnya.

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. PT Pos Indonesia pertama kali didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) pada tahun 1976 dan terus melakukan inovasi selama 17 tahun yang dulunya berstatus Perusahaan Umum pada akhirnya berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero) di tahun 1995 hingga sekarang, (web PT Pos Indonesia). Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, yang didukung oleh titik

jaringan sebanyak ± 4.000 kantor pos dan 28.000 agen pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Letak yang strategis sangat menguntungkan bagi PT. Pos Indonesia (Persero) dimana PT. Pos Indonesia Mojokerto dilalui oleh rute angkutan kota. Selain itu juga lokasi yang berada ditengah-tengah pusat kota yang mendukung sehingga PT. Pos Indonesia Mojokerto mudah dicapai oleh kalangan masyarakat. Berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.5, Mergelo, Purwotengah, Kec. Magersari, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61311, dan memiliki beberapa Karyawan. Pemilihan letak perusahaan merupakan hal penting sehingga perlu diperhitungkan beberapa aspek yang mempengaruhinya, demi mempelancar proses produksi maupun pemasarannya. PT. Pos Indonesia Mojokerto mempunyai 142 karyawan yang dibagi menjadi beberapa unit bagian. Jam kerja pada PT. Pos Indonesia Mojokerto selama 8 jam yaitu dari pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi PT. Pos Indonesia (Persero)

Menjadi perusahaan pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan utama stakeholder domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan yang di dukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai.

4.1.2.2 Misi PT. Pos Indonesia (Persero)

1. Memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah, dan individu melalui penyediaan sistem bisnis dan layanan komunikasi tulis, logistik, transaksi

keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif di pasar domestik dan global.

2. Serta keyakinan dasar yaitu karyawan yang bertalenta, keunggulan layanan, nilai-nilai bagi pelanggan dan pertumbuhan kinerja keuangan yang tinggi dan berkelanjutan. Dan dibarengi dengan nilai-nilai dasar berupa regangkan tujuan, integritas, berani dan bertanggung jawab, dan penghargaan berbasis kinerja.

4.1.3 Logo Pos Indonesia

Gambar 4.1
Logo PT. Pos Indonesia (Persero)



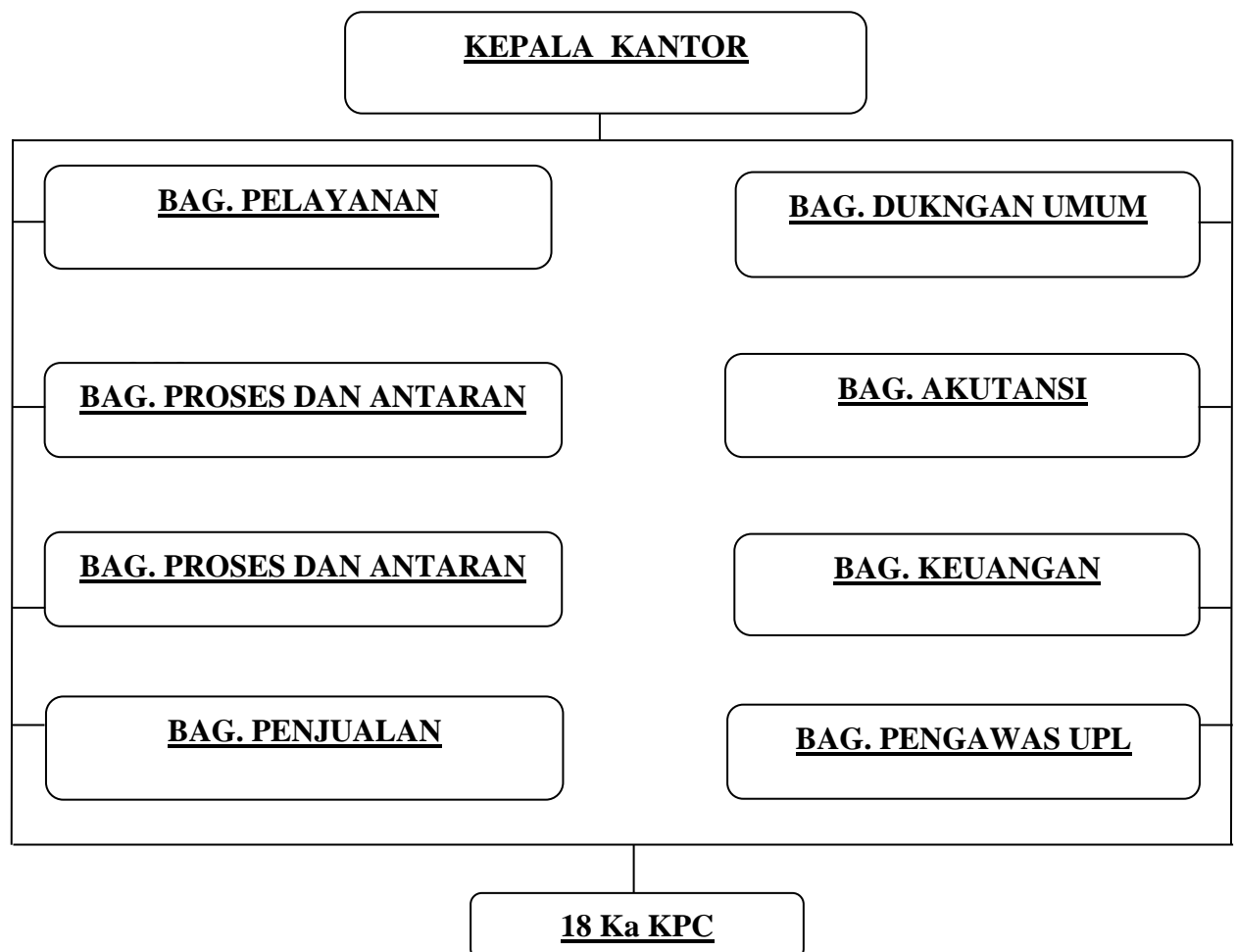
Pada logo PT. Pos Indonesia (Persero), burung Merpati Pos yang siap terbang mengelilingi dunia telah bebas tidak terkurung oleh segi-lima dan padi-kapas, berjalan semakin cepat, divisualisasikan dengan sayap yang bergaris-garis horizontal dan proporsi burung yang lebih memanjang dan mengecil di ujung, usaha untuk memvisualisasikan kecepatan. Ukuran burung lebih besar dibandingkan dengan bola dunia, dapat terbaca bahwa burung dapat menguasai dunia. Warna jingga digunakan untuk menandakan, sesuatu yang penting. Warna ini juga digunakan untuk tiang-tiang pemisah pada perbaikan di jalan tol, seragam tukang

parkir, pakaian penerbang, pakaian pendaki gunung, warna yang kontras dengan warnawarna alam yang kebanyakan berwarna hijau, coklat, biru.

Tulisan dengan tipografi POS INDONESIA adalah nama perusahaan dengan identitas negara, berada dibawah gambar burung dan bola dunia. disini terbaca bahwa yang utama adalah profesionalitas dibidang usaha, dengan slogan “Untuk Anda Kami Ada” untuk menambah kesan mengutamakan pelayanan.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero)



Dalam bagan struktur organisasi PT. Pos Indonesia kota Mojokerto di atas berikut ini adalah pembagian tugas :

1. Kepala kantor

- a. Memimpin kantor pos dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat luas.
- b. Mengawasi uang dan benda pos materai yang dipegang oleh bendahara serta mengawasi barang-barang investasi perusahaan.
- c. Membuka kerjasama dengan instansi lain.
- d. Menetapkan kebijaksanaan untuk efisiensi kegiatan operasional yang dituangkan dalam peraturan / instrksi sesuai dengan ketentuan.
- e. Mewakili dan menandatangani untuk dan atas nama kantor pos Mojokerto guna menyelenggarakan urusan-urusan kantor dengan melakukan tindakan-tindakan sebagaimana mestinya yang dimaksud dalam surat kuasa dari kepalakantor pos Indonesia.
- f. Mengambil langkah-langkah program aksi untuk pencapaian target pendapatan kantor.
- g. Melakukan pemeriksaan secara periodic ke semua bagian.

2. *Bagian akuntansi*

- a. Melaksanakan semua tugas yang didelegasikan oleh kepala kantor.
- b. Bertanggung jawab di bagian keuangan dan akuntansi.
- c. Memeriksa serta mengawasi pekerjaan asisten I dan asisten II.
- d. Mengerjakan segala kegiatan akuntansi buku besar, harian kas, jurnal umum, jurnal kas masuk, jurnal kas keluar dan laporan harian.

- e. Mengawasi dan memeriksa buk pembant hutang dan piutang.
 - f. Setiap akhir periode melakukan verivikasi atas semua jurnal-jurnal mengenai keuangan.
 - g. Sertiap akhir periode melakukan tutup buku dan mengirimkan jurnal-jurnal mengenai keuangan.
 - h. Mengawasi dan bertanggung jawab atas uang dikantor
 - i. Memberikan dan menandatangani naskah-naskah keuangan.
 - j. Mengirimkan dan mentransfer uang dari dan kemitraan.
3. *Bagian proses dan Antaran*
- a. Mengawasi pekerjaan sortiran.
 - b. Penangngg jawab tugas penerimaan dan pengiriman kiriman pos.
 - c. Mencatat dan statistic semua transaksi di kantor pos.
 - d. Mengurus surat menyurat atau agenda surat biasa.
 - e. Memelihara arsip teratur.
 - f. Perpustakaan kantor beserta laporannya.
 - g. Mengadakan pengawasan pembukuan dan penutupan kantor pos paket.
 - h. Melakukan pengawasan di bidang pengelolaan pos dan antaran.
4. *Bagian Keuangan*
- a. Melaksanakan pengelolaan keuangan atau administrasi kepegawaian.
 - b. Memenuhi kebutuhan keuangan Kprk maupun Kantor Pos Cabang
 - c. Bertanggung jawab atas BPM dan konsiyasi lainnya.
 - d. Melaksanakan pertanggunggan akuntansi dan keuangan Kprk atau Kantor Pos Cabang.

- e. Membuat laporan bulanan.
- f. Membuat laporan triwulan BPM.
- g. Membuat laporan keuangan pensiunan.

5. *Bagian pelayanan*

- a. Melaksanakan layanan dibidang bisnis logistik, bisnis komunikasi, bisnis keuangan dan keagenan.
- b. Mengawasi jalannya pelayanan jasa pos maupun keagenan loketloket pelayanan
- c. Pengawasan dan pemeriksaan register-register yan digunakan di loket.
- d. Memeriksa secara periodik kas loket-loket.
- e. Membuat laporan masa Tabanas Batara dan giro.
- f. Membuat laporan bulanan.

6. *Bagian dukngan Umum*

- a. Administrasi surat-menurat.
- b. Administrasi bidang kepegawaian.
- c. Membuat daftar gaji dan tunjangan-tunjangan para pegawai dan pensiunan.
- d. Membuat penyelesaian dan pelaporan PPH pasal 21 dan PPn.
- e. Membuat pengawasan pajak penghasilan pegawai.
- f. Membuat rekapitulasi kesehatan.
- g. Membuat laporan bulanan dan tahunan.
- h. Administrasi bidang sarana.
- i. Pengawasan registrasi berharga.

- j. Memenuhi kebutuhan sarana bagian lain.
- k. Permintaan barang cetak berharga dan tidak berharga.

7. Bagian Penjualan

- a. Manajer penjualan bertanggung jawab kepada Wakil Kepala Kantor Pos bidang bisnis

8. Bagian Unit Pengawasan Luar (UPL)

- a. Bertanggung jawab mengawasi jalanya layanan pos di Kantor Pos Cabang.
- b. Menjaga likuiditas keuangan di Kantor Pos Cabang.
- c. Pengawasan register-register yang digunakan di Kantor Pos Cabang.
- d. Pengawasan dan pemeriksaan kas kecil maupun kas besar Kantor Pos Cabang.
- e. Melaksanakan pertanggungjawaban keuangan Kantor Pos Cabang.

Supervisor pengawasan Kantor Pos Cabang secara langsung membawahi staf Kantor Pos Cabang, dimana ia sendiri membawahi 18 Kantor Pos Pembantu.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 105 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto. Deskripsi Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, Masa Kerja dan Pendidikan yang diakui dalam perusahaan, antara lain:

1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik reponden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	43	40.95%
Perempuan	62	59.04%
Total	105	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden dari PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto sedikit didominasi responden perempuan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.1 responden perempuan berjumlah 62 responden dengan presentase 59.04% sedangkan responden laki-laki dengan jumlah 43 responden dengan presentase 40.95%.

2. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 2 Tahun	47	44.76%
2 – 3 Tahun	26	24.76%
>3 Tahun	32	30.47%
Total	105	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut responden mayoritas memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 47 orang atau sebesar 44.76 persen, masa kerja 2-3 tahun sebanyak 26 orang atau 24.76 persen, masa kerja di atas 3 tahun sebanyak 32 orang atau 30.47%. dan dari data tersebut dapat disimpulkan paling banyak responden masa kerjanya sekitar 1-2 tahun dengan persentase 44.76 persen.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik repon den berdasarkan Pendidikan

Usia	Frekuensi	Presentase
SMP	2	1.90%
SMA	68	64.76%
D3	21	20%
S1	14	13.33%
Total	105	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, Menunjukkan bahwa pendidikan responden pada penelitian ini didominasi SMA dengan jumlah 68 responden dengan presentase 64.76%, sedangkan karakteristik responden SMP berjumlah 2 orang dengan presentase 1.90% dan D3 atau lulusan muda sekitar 21 orang dengan presentase 20% dan lulusan S1 berjumlah 14 orang dengan presentase 13.33%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam deskripsi variabel penelitian ini merupakan bagian dari analisis statistika deskripsi yaitu untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan serta menggambarkan secara dalam Pemberdayaan Psikologis (X), Kreativitas Karyawan (Y), Motivasi Intrinsik (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh melalui hasil tabulasi skor jawaban responden. Dasar intrepetasi skor ditunjukkan sebagai berikut pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2	1.81 - 2.60	Tidak setuju / Rendah
3	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat setuju / Sangat tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

4.3.1 Pemberdayaan Psikologis (X)

Pemberdayaan Psikologis dibentuk melalui 8 indikator antara lain: Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar (X1), bekerja dengan pekerjaan karena sesuai dengan bidang (X2), mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (X3), pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya sendiri (X4), mendapat tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan (X5), mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja (X6), puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan (X7) dan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya (X8). Secara keseluruhan jawaban responden terkait motivasi adalah berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Pemberdayaan Psikologis

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X1	0	0	1	0.95%	18	17.14%	30	28.57%	56	53.33%	4.343
X2	0	0	2	1.90%	14	13.33%	39	37.14%	50	47.61%	4.305
X3	0	0	2	1.90%	16	15.23%	39	37.14%	48	45.71%	4.267
X4	0	0	3	2.85%	18	17.14%	41	39.04%	43	40.95%	4.181
X5	0	0	2	1.90%	13	12.38%	54	51.42%	36	34.28%	4.181
X6	0	0	3	2.85%	15	14.28%	40	38.09%	47	44.76%	4.247
X7	0	0	2	1.90%	11	10.47%	54	51.42%	38	36.19%	4.219
X8	0	0	2	1.90%	17	16.19%	32	30.47%	54	51.42%	4.314
Rata-rata Nilai Variabel Pemberdayaan Psikologis											4.257

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Dari variabel motivasi dari total 105 responden terlihat pada tabel 4.5 bahwasanya variabel pemberdayaan psikologis dipresepsikan dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar (X1) rata-rata sekitar 4.343 dari total 105 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 56 orang (53.33%) sangat setuju, 30 orang (28.57%) setuju, 18 orang (17.14%) netral dan 1 orang (0.95%) tidak setuju. bekerja dengan pekerjaan karena sesuai dengan bidang (X2) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 50 orang (47.61%) sangat setuju, 39 orang (37.14%) setuju, 14 orang (13.33%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.305. Dapat diketahui pada mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (X3) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 48 orang (45.71%) sangat setuju, 39 orang (37.14%) setuju, 16 orang (15.23%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan

rata-rata 4.267. Pada item pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya sendiri (X4) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 43 orang (40.92%) sangat setuju, 41 orang (39.04%) setuju, 18 orang (17.14%) dan 3 orang (2.82%) tidak setuju dengan rata-rata 4.181.

Pada item mendapat tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan (X5) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 36 orang (34.28%) sangat setuju, 54 orang (51.42%) setuju, 13 orang (12.38%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.181. Pada item mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja (X6) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 47 orang (44.76%) sangat setuju, 40 orang (38.09%) setuju, 15 orang (14.20%) dan 3 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.247. Pada item puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan (X7) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 38 orang (36.19%) sangat setuju, 54 orang (51.42%) setuju, 11 orang (10.47%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.219.

Pada item senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya (X8) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 54 orang (51.42%) sangat setuju, 32 orang (30.47%) setuju, 17 orang (16.19%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.314. Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi terkait pemberdayaan psikologis pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel pemberdayaan psikologis mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

4.3.2 Kreativitas Karyawan (Y)

Kreativitas karyawan dibentuk melalui 11 indikator antara lain: mempunyai kepekaan terhadap lingkungan sekitar sehingga timbul ide-ide baru (Y1), orang yang mudah memecahkan masalah bahkan permasalahan bisa dirubah menjadi peluang usaha (Y2), tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat (Y3), mempunyai sifat terbuka baik dalam berbagi atau menyerap informasi (Y4), mempunyai keberanian mencoba tanpa takut salah (Y5), senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja (Y6), mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk mengembangkan suatu ide (Y7), Dengan pengetahuan serta kreatifitas yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain (Y8), mempunyai kemahiran untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki (Y9), Saya ingin mendapat pengakuan dari lingkungan yang saya tempati serta bermanfaat bagi sekitar (Y10), Terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan (Y11). Secara keseluruhan jawaban responden terkait motivasi adalah berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kreativitas Karyawan

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	0	0	1	0.95%	11	10.47%	37	35.23%	56	53.33%	4.409
Y2	0	0	1	0.95%	9	8.57%	43	40.95%	52	49.52%	4.390
Y3	0	0	1	0.95%	9	8.57%	36	34.28%	59	56.19%	4.457
Y4	0	0	1	0.95%	11	10.47%	23	21.90%	70	66.67%	4.542
Y5	0	0	1	0.95%	7	6.67%	39	39.04%	58	55.23%	4.467

Y6	0	0	3	2.85%	16	15.23%	47	44.76%	39	39.04%	4.161
Y7	0	0	1	0.95%	13	12.38%	45	42.85%	46	43.80%	4.286
Y8	0	0	1	0.95%	16	15.23%	35	33.33%	53	50.47%	4.333
Y9	0	0	3	2.85%	13	12.38%	42	40%	47	44.76%	4.267
Y10	0	0	2	1.90%	14	13.33%	31	29.52%	58	55.23%	4.381
Y11	0	0	2	1.90%	18	17.14%	40	38.09%	45	42.85%	4.219
Rata-rata Nilai Variabel Kreativitas Karyawan											4.356

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Dari variabel kreativitas karyawan dari total 105 responden terlihat pada tabel 4.6 bahwasanya variabel kreativitas karyawan dipresepsikan dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item mempunyai kepekaan terhadap lingkungan sekitar sehingga timbul ide-ide baru (Y1) rata-rata sekitar 4.409 dari total 105 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 56 orang (53.33%) sangat setuju, 37 orang (35.23%) setuju, 11 orang (10.47%) netral dan 1 orang (0.95%) tidak setuju. Pada item orang yang mudah memecahkan masalah bahkan permasalahan bisa dirubah menjadi peluang usaha (Y2) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 52 orang (49.52%) sangat setuju, 43 orang (40.95%) setuju, 9 orang (8.57%) dan 1 orang (0.95%) tidak setuju dengan rata-rata 4.390. Pada item tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat (Y3) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 59 orang (56.19%) sangat setuju, 36 orang (34.28%) setuju, 9 orang (8.57%) dan 1 orang (0.95%) tidak setuju dengan rata-rata 4.457. Pada item mempunyai sifat terbuka baik dalam berbagi atau menyerap informasi (Y4) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 70 orang (66.67%) sangat setuju, 23 orang (21.90%) setuju, 11 orang (10.47%) dan 1 orang (0.95%) tidak setuju dengan rata-rata 4.542.

Pada item mempunyai keberanian mencoba tanpa takut salah (Y5) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 58 orang (55.23%) sangat setuju, 39 orang (39.04%) setuju, 7 orang (6.67%) dan 1 orang (0.95%) tidak setuju dengan rata-rata 4.567. Pada item senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja (Y6) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 39 orang (39.04%) sangat setuju, 47 orang (44.76%) setuju, 16 orang (15.23%) dan 3 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.161. Pada item mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk mengembangkan sesuatu ide (Y7) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 46 orang (43.80%) sangat setuju, 45 orang (42.85%) setuju, 13 orang (12.38%) dan 1 orang (0.95%) tidak setuju dengan rata-rata 4.286. Pada item dengan pengetahuan serta kreatifitas yang dimiliki dapat menguasai bidang tugas lain (Y8) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 53 orang (50.47%) sangat setuju, 35 orang (33.33%) setuju, 16 orang (15.23%) dan 1 orang (0.95%) tidak setuju dengan rata-rata 4.4333.

Pada item mempunyai kemahiran untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki (Y9) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 47 orang (44.76%) sangat setuju, 42 orang (40%) setuju, 13 orang (12.38%) dan 3 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.267. Pada item mendapat pengakuan dari lingkungan yang saya tempati serta bermanfaat bagi sekitar (Y10) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 58 orang (55.23%) sangat setuju, 31 orang (38.09%) setuju, 14 orang (13.33%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.381. Pada item mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan (Y11) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 45 orang

(42.85%) sangat setuju, 40 orang (38.09%) setuju, 18 orang (17.14%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.219 artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi terkait kreativitas karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel kreativitas karyawan mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

4.3.3 Motivasi Instrinsik (Z)

Motivasi Instrinsik dibentuk melalui 10 indikator antara lain: sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas (Z1), perusahaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dalam bekerja (Z2), Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu (Z3), tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut selesai (Z4), perusahaan memiliki SOP yang jelas dan sesuai dengan visi misinya (Z5), perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z6), merasa senang saat mendapat bonus dari prestasi kerja (Z7), merasa memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain (Z8), dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain (Z9), dan kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan (Z10). Secara keseluruhan jawaban responden terkait motivasi adalah berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi Instrinsik

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	

Z1	0	0	2	1.90%	19	18.09%	24	22.85%	60	57.14%	4.352
Z2	0	0	4	3.80%	14	13.33%	38	36.19%	49	46.67%	4.257
Z3	0	0	2	1.90%	18	17.14%	40	38.09%	45	42.85%	4.219
Z4	0	0	6	5.71%	13	12.38%	46	43.80%	40	38.09%	4.142
Z5	0	0	2	1.90%	21	20%	37	35.23%	45	42.85%	4.190
Z6	0	0	5	4.76%	18	17.14%	49	46.67%	32	30.47%	4.047
Z7	0	0	5	4.76%	16	15.23%	36	34.28%	48	45.71%	4.209
Z8	0	0	3	2.85%	13	12.38%	49	46.67%	40	38.09%	4.209
Z9	0	0	3	2.85%	15	14.28%	35	33.33%	52	49.52%	4.304
Z0	0	0	2	1.90%	13	12.38%	41	39.04%	49	46.67%	4.304
Rata-rata Nilai Variabel Motivasi Intrinsik											4.223

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Dari variabel motivasi instrinsik dari total 105 responden terlihat pada tabel 4.7 bahwasanya variabel motivasi instrinsik dipresepsikan dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas (Z1) rata-rata sekitar 4.352 dari total 105 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 60 orang (57.14%) sangat setuju, 24 orang (22.85%) setuju, 11 orang (18.09%) netral dan 2 orang (1.90%) tidak setuju. Pada item perusahaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dalam bekerja (Z2) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 49 orang (46.67%) sangat setuju, 38 orang (36.19%) setuju, 14 orang (13.33%) dan 4 orang (3.80%) tidak setuju dengan rata-rata 4.257. Pada item senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu (Z3) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 45 orang (42.85%) sangat setuju, 40 orang (38.09%) setuju, 18 orang (17.14%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-

rata 4.219. Pada item tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut selesai (Z4) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 40 orang (38.09%) sangat setuju, 46 orang (43.80%) setuju, 13 orang (12.38%) dan 6 orang (5.71%) tidak setuju dengan rata-rata 4.142.

Pada item perusahaan memiliki SOP yang jelas dan sesuai dengan visi misinya (Z5) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 45 orang (42.85%) sangat setuju, 37 orang (35.23%) setuju, 21 orang (20%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.219. Pada item perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z6) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 32 orang (42.85%) sangat setuju, 49 orang (46.67%) setuju, 18 orang (17.14%) dan 5 orang (4.76%) tidak setuju dengan rata-rata 4.047. Pada item merasa senang saat mendapat bonus dari prestasi kerja (Z7) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 48 orang (45.71%) sangat setuju, 36 orang (34.28%) setuju, 16 orang (15.23%) dan 5 orang (4.76%) tidak setuju dengan rata-rata 4.209.

Pada item merasa memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain (Z8) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 40 orang (38.09%) sangat setuju, 49 orang (46.67%) setuju, 13 orang (12.38%) dan 3 orang (3.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.209. Pada item dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menguasai bidang tugas lain (Z9) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 52 orang (49.52%) sangat setuju, 35 orang (33.33%) setuju, 15 orang (14.28%) dan 3 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.304. Pada item kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan (Z10) dari total 105 responden dapat diketahui sebanyak 49 orang (46.67%) sangat setuju, 41 orang (39.04%) setuju, 13

orang (12.38%) dan 2 orang (1.90%) tidak setuju dengan rata-rata 4.304. Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi terkait motivasi instrinsik pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Mojokerto. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel motivasi instrinsik mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

4.4 Evaluasi Model

4.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model dilakukan untuk menilai reliabilitas dan validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten. Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui uji *convergent validity*, *diskriminan validity* dan *reliability composit*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut:

1. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* ketika nilai *loading factor* > 0.5 . Apabila *loading factor* menunjukkan nilai yang rendah atau kurang 0.5 maka item tersebut tidak cocok untuk mengukur konstruk.

Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat. Berikut adalah hasil pengujian *convergent validity* melalui nilai *loading factor*:

Tabel 4.8
Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
----------	-----------	-----------------------	------------

Pemberdayaan Psikologis	X1	0,683	Valid
	X2	0,702	Valid
	X3	0,707	Valid
	X4	0,735	Valid
	X5	0,793	Valid
	X6	0,684	Valid
	X7	0,795	Valid
	X8	0,677	Valid
Kreativitas Karyawan	Y1	0,756	Valid
	Y2	0,799	Valid
	Y3	0,805	Valid
	Y4	0,731	Valid
	Y5	0,662	Valid
	Y6	0,746	Valid
	Y7	0,793	Valid
	Y8	0,787	Valid
	Y9	0,773	Valid
	Y10	0,743	Valid
	Y11	0,615	Valid
Motivasi instrinsik	Z1	0,647	Valid
	Z2	0,652	Valid
	Z3	0,764	Valid
	Z4	0,828	Valid
	Z5	0,752	Valid
	Z6	0,805	Valid
	Z7	0,819	Valid
	Z8	0,741	Valid
	Z9	0,744	Valid
	Z10	0,603	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator variabe Pemberdayaan Psikologis (X), Kreativitas Karyawan (Y) dan Motivasi instrinsik (Z) lebih dari 0,5. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

1. Validitas Diskriminan

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average* (AVE) dengan tujuan memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Lebih jelasnya pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengujian *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan untuk memeriksa kevalidan instrumen penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Pengujian *Discriminant Validity*

Variabel	Pemberdayaan Psikologis	Kreativitas Karyawan	Motivasi instrinsik	Keterangan
X1	0,683	0,041	0,037	Valid
X2	0,702	0,117	0,020	Valid
X3	0,707	-0,001	0,005	Valid
X4	0,735	0,107	0,132	Valid
X5	0,793	0,140	0,048	Valid
X6	0,684	-0,028	0,069	Valid
X7	0,795	0,164	0,140	Valid

X8	0,677	0,076	0,076	Valid
Y1	0,040	0,756	0,392	Valid
Y2	0,228	0,799	0,339	Valid
Y3	0,303	0,805	0,409	Valid
Y4	0,102	0,731	0,430	Valid
Y5	0,276	0,662	0,353	Valid
Y6	0,125	0,746	0,322	Valid
Y7	0,167	0,793	0,447	Valid
Y8	0,118	0,787	0,397	Valid
Y9	0,186	0,773	0,471	Valid
Y10	0,014	0,743	0,535	Valid
Y11	0,039	0,799	0,339	Valid
Z1	0,033	0,405	0,603	Valid
Z2	0,108	0,362	0,652	Valid
Z3	0,122	0,457	0,764	Valid
Z4	0,090	0,420	0,828	Valid
Z5	0,072	0,440	0,752	Valid
Z6	0,084	0,433	0,805	Valid
Z7	0,155	0,429	0,819	Valid
Z8	0,044	0,385	0,741	Valid
Z9	0,081	0,451	0,744	Valid
Z10	0,086	0,359	0,603	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Hasil pengujian *discriminant validity* pada Tabel 4.9 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator dari variabel Pemberdayaan Psikologis (X), Kreativitas Karyawan (Y) dan Motivasi instrinsik (Z) berada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya. Semua nilai di atas ambang batas yaitu 0.5, sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

- b. Selain cara tersebut, untuk menguji *discriminant validity* suatu variabel juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai \sqrt{AVE} . Jika nilai \sqrt{AVE}

lebih besar dari 0,5, maka dapat disimpulkan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Berikut hasil perhitungan \sqrt{AVE} masing-masing variabel.

Tabel 4.10
Nilai \sqrt{AVE}

Variabel	AVE	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0,523	Valid
Kreativitas Karyawan	0,560	Valid
Motivasi instrinsik	0,546	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai \sqrt{AVE} yang dihasilkan dapat diketahui bahwa variabel Pemberdayaan Psikologis (X), Kreativitas Karyawan (Y) dan Motivasi instrinsik (Z) memiliki nilai \sqrt{AVE} lebih besar 0,5. Maka variabel di atas dinyatakan valid.

2. *Composite Reliability*

Realiabilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* di atas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan di atas 0,6. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

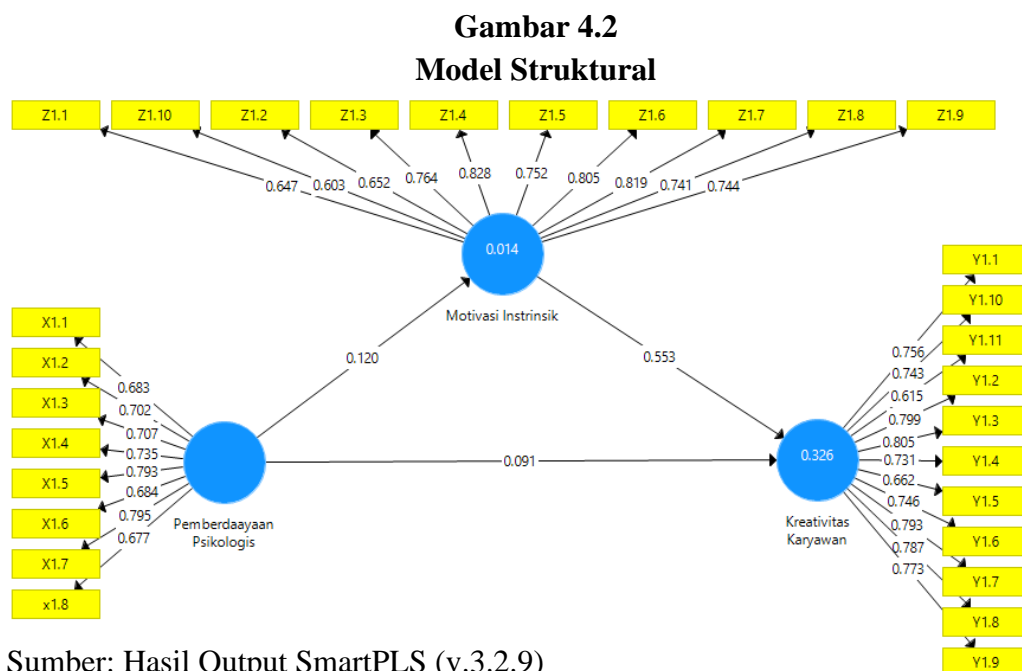
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0,897	0,881	Reliabel
Kreativitas Karyawan	0,933	0,906	Reliabel
Motivasi instrinsik	0,923	0,906	Reliabel

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada Tabel 4.11 diperoleh nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel di atas 0,7 serta nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pemberdayaan psikologis (X), kreativitas karyawan (Y) dan motivasi instrinsik (Z) memiliki reliabilitas komposit yang baik.

4.4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dengan cara melihat nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Tabel 4.12 merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kreativitas Karyawan	0,326	0,312

Motivasi instrinsik	0,014	0,005
---------------------	-------	-------

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai *R-Square* dari variabel kreativitas karyawan sebesar 0,326%, nilai tersebut artinya bahwa variabel kreativitas karyawan dapat dijelaskan dengan variabel pemberdayaan psikologis dan motivasi instrinsik sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan variabel Motivasi instrinsik menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,014 artinya bahwa variabel motivasi intrinsik dapat dijelaskan dengan variabel pemberdayaan psikologis sebesar 1,4% dan sisanya 98,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *path coefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika $p \text{ value} < 0,05$ (*significance level = 5%*), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:

Tabel 4.13
Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/SDEV)	P-Value
Pemberdayaan Psikologis- > Motivasi instrinsik	0,492	0,539	0,134	6,456	0,000

Motivasi instrinsik - >Kreativitas Karyawan	0,533	0,561	0,091	6,070	0,000
Pemberdayaan Psikologis -> Kreativitas Karyawan	0,157	0,161	0,188	0,837	0,403
Pemberdayaan Psikologis- > Motivasi instrinsik -> Kreativitas Karyawan	0,406	0,423	0,119	3,416	0,001

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootsrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PLS *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap motivasi instrinsik

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pemberdayaan Psikologis terhadap motivasi instrinsik menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,492 nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 6,456. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 6,456 lebih besar dari t-tabel 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi instrinsik Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap motivasi instrinsik secara langsung diterima.

2. Pengaruh motivasi instrinsik terhadap kreativitas karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni motivasi instrinsik terhadap kreativitas karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,533 nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 6,070. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 6,070 lebih besar dari t-tabel 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi instrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kreativitas

Karyawan, Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan secara langsung diterima.

3. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan

Hipotesis Ketiga menyatakan adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan. Hasil menunjukkan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,157. Nilai T-statistik sebesar 0.837 dengan *p-value* sebesar 0,403. Hasil menunjukkan bahwa *p-value* lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0,403 kurang besar dari t-tabel 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan secara langsung memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan hipotesis ditolak.

4. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik

Hipotesis Keempat menyatakan adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik. Hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan secara tidak langsung melalui motivasi intrinsik memiliki nilai koefisien sebesar 0,406. Nilai T-statistik sebesar 3,416 dengan *p-value* sebesar 0,001. Hasil menunjukkan bahwa *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3,416 lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan tidak langsung melalui motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan hipotesis diterima.

4.6 Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya akan membahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Dalam perhitungan ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan perhitungannya menggunakan bantuan program software Smart PLS. Secara keseluruhan pengujian pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap motivasi intrinsik

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan t-statistik sebesar 6,456 dan $p\text{-value} < 0,000$. Hal ini dikarenakan p-value sebesar $< 0,000$ berada dibawah Alpha 5%, maka dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan. Artinya, jika semakin tinggi pemberdayaan psikologis dalam perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi intrinsik karyawannya, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah pemberdayaan psikologis maka akan semakin menurun motivasi intrinsiknya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Conger dan Kanguno (1998, dalam Zhang dan Bartol, 2010) bahwa pemberdayaan psikologis merupakan proses mempertinggi perasaan *self-efficacy* melalui identifikasi kondisi yang membantu perkembangan ketidak berdayaan dengan

penetapan yang lebih sempurna yang menentukan motivasi intrinsik pekerja. Hal serupa dinyatakan oleh Tjiptono (2003) bahwa Pelibatan dan pemberdayaan karyawan mengarahkan karyawan untuk membantu dirinya sendiri atau membantu orang lain. Hal ini menyebabkan pelibatan dan pemberdayaan karyawan sangat efektif dalam mempertahankan tingkat motivasi karyawan yang tinggi.

Dalam penelitian ini pemberdayaan psikologis dibentuk melalui 8 item antara lain: Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar (X1), bekerja dengan pekerjaan karena sesuai dengan bidang (X2), mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (X3), pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya sendiri (X4), mendapat tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan (X5), mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja (X6), puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan (X7) dan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya (X8). Berdasarkan nilai *loading factor* item puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,795 sehingga item puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel pemberdayaan psikologis.

Dalam penelitian ini motivasi instrinsik dibentuk melalui 10 item antara lain: sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas (Z1), perusahaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dalam bekerja (Z2), Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu (Z3), tidak pernah meninggalkan

pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut selesai (Z4), perusahaan memiliki SOP yang jelas dan sesuai dengan visi misinya (Z5), perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z6), merasa senang saat mendapat bonus dari prestasi kerja (Z7), merasa memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain (Z8), dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain (Z9), dan kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan (Z10). Berdasarkan nilai *loading factor* item Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,828 sehingga item Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel motivasi intrinsik.

Spreitzer (1995) berpendapat bahwa Pemberdayaan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik yang mana melibatkan kondisi umum dari seorang individu, berkaitan langsung dengan tugas, yang dapat menciptakan motivasi dan kepuasan. Terdapat 4 dimensi utama yang membentuk pemberdayaan yaitu *meaning*, *perceived impact*, *competence*, dan *selfdetermination*. Apabila seseorang menganggap pekerjaannya mempunyai nilai yang penting (*meaning*) bagi dirinya, maka motivasi untuk bekerja akan meningkat. Dengan semakin besar pengaruh (*impact*) yang dapat diberikan oleh seseorang pada pekerjaannya maka perannya untuk pekerjaan besar dan motivasi intrinsik akan meningkat dengan semakin besar tanggung jawab yang dipegangnya. Sedangkan kompetensi (*competence*) seseorang meningkat maka akan secara mudah mencapai prestasi dan pencapaian yang diinginkan. Pada akhirnya dengan adanya kebebasan untuk

menentukan sikap terhadap pekerjaannya (*self-determination*), akan menyebabkan seseorang merasa bebas untuk menentukan langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seseorang akan merasa lebih tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sendiri tanpa campur tangan seseorang.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari (2011) mengenai pengaruh peningkatan motivasi melalui pemberdayaan psikologis, penelitian tersebut memberikan hasil bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, hal ini dengan adanya pemberdayaan akan mampu meningkatkan motivasi, pembelajaran dan juga perkembangan karyawan. Pemberdayaan merupakan bagian dari perspektif keempat dalam *balance scorecard* yaitu perspektif pembelajaran dan perkembangan (*learning and growth perspective*). Penelitian dilakukan oleh Zhang dan Batrol (2010) memberikan hasil bahwa pemberdayaan psikologis mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi intrinsik. Karena dengan pemberdayaan karyawan maka akan meningkatkan motivasi pada diri karyawan tersebut. Selain itu penelitian Purnawati (2016) yang berjudul pengaruh *psychological empowerment, empowering leadership*, sistem pengukuran kinerja pada motivasi intrinsik *first-line employees* perbankan juga terbukti bahwa pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh terhadap motivasi intrinsik.

Hasil penelitian terdahulu ini mendukung terhadap pentingnya pemberdayaan psikologis yang harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan motivasi intrinsik PT. Pos Indonesia (*Persero*) Cabang Mojokerto. Pemberdayaan berpengaruh positif pada motivasi mengindikasikan bahwa dengan memperkuat

pemberdayaan pada karyawan akan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam hal ini lebih pada motivasi intrinsik karyawan. Dengan memberdayakan karyawan, sama halnya dengan memberikan pekerjaan yang lebih menantang yang memiliki kesempatan untuk lebih menunjukkan prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan yang dapat meningkatkan memotivasi intrinsik karyawan. Dalam konsep *balance scorecard* juga dijelaskan adanya hubungan pemberdayaan dan motivasi.

Dalam Islam pada dasarnya para umat atau hamba Allah dianjurkan untuk senantiasa melakukan pemberdayaan dan pengembangan baik dalam aspek ekonomi, agama ataupun sosial budaya. Disamping itu sebagai umat Islam juga dianjurkan untuk terus berusaha dan menggali potensi yang dimiliki baik dalam diri sendiri maupun dalam suatu organisasi baik berupa sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Hal ini selaras dengan sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Qur'an potongan surat Ar-Ra'du ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri". (QS. Ar-Ra'du:11)

Dari ayat di atas, dapat dipahami bahwa sebagai makhluk sosial seharusnya senantiasa melakukan proses-proses pemberdayaan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Hal yang paling penting harus dilakukan dalam pemberdayaan adalah keterlibatan anggota, melakukan aksi perubahan dan membangun kemandirian dari sumber daya lokal setempat, tidak hanya memanfaatkan potensi yang ada di lingkungan tetapi juga harus memperhatikan dampak lingkungan dan

menjaga keberlanjutan potensi lokal dan yang paling penting yaitu masyarakat atau anggota bisa mandiri tanpa adanya ketergantungan pada pihak luar.

Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap motivasi intrinsik ini memiliki pengaruh besar artinya pemimpin perusahaan harus lebih efektif memberikan peraturan yang tegas terhadap karyawannya dengan cara memberikan arahan serta perintah dengan jelas dengan tanggung jawab masing-masing, selain itu harus memberikan perhatian kepada karyawannya agar lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi agar nantinya jika motivasi kerja karyawan tinggi akan meningkatkan perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Mojokerto.

4.6.2 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas karyawan

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan t-statistik sebesar 6,070 dan $p\text{-value} < 0,000$. Hal ini dikarenakan $p\text{-value}$ sebesar $< 0,000$ berada di bawah Alpha 5%, maka dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan. Artinya, jika semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka semakin tinggi pula kreativitas karyawannya, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah motivasi intrinsiknya maka akan semakin menurun kreativitas karyawannya.

Dalam penelitian ini motivasi intrinsik dibentuk melalui 10 item antara lain: sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas (Z1), perusahaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dalam bekerja (Z2), Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan

pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu (Z3), tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut selesai (Z4), perusahaan memiliki SOP yang jelas dan sesuai dengan visi misinya (Z5), perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z6), merasa senang saat mendapat bonus dari prestasi kerja (Z7), merasa memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain (Z8), dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain (Z9), dan kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan (Z10). Berdasarkan nilai *loading factor* item Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,828 sehingga item Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel motivasi intrinsik.

Dalam penelitian ini Kreativitas karyawan dibentuk melalui 11 item antara lain: mempunyai kepekaan terhadap lingkungan sekitar sehingga timbul ide-ide baru (Y1), orang yang mudah memecahkan masalah bahkan permasalahan bisa dirubah menjadi peluang usaha (Y2), tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat (Y3), mempunyai sifat terbuka baik dalam berbagi atau menyerap informasi (Y4), mempunyai keberanian mencoba tanpa takut salah (Y5), senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja (Y6), mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk mengembangkan sesuatu ide (Y7), Dengan pengetahuan serta kreatifitas yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain (Y8), mempunyai kemahiran untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki (Y9), Saya

ingin mendapat pengakuan dari lingkungan yang saya tempati serta bermanfaat bagi sekitar (Y10), Terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan (Y11). Berdasarkan nilai *loading factor* item tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,805 sehingga item tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat yang paling berpengaruh membentuk variabel kreativitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Simon dalam Zhang dan Batrol (2010) yang mengemukakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya mendukung kreativitas, motivasi intrinsik ada pada setiap orang dan bersifat internal, namun motivasi intrinsik membutuhkan kondisi yang tepat untuk mengekspresikan dalam perannya terhadap hasil yang kreatif, ketika karyawan mempunyai motivasi instrinsik yang kuat untuk melaksanakan suatu tugas, maka karyawan tersebut akan lebih fokus pada pekerjaan, menjajaki terhadap tugasnya dengan baik, dan ia akan memperlihatkan kemampuan yang lebih kreatif. Mereka yang secara intrinsik terlibat dalam pekerjaannya, mereka akan lebih tekun dan memberikan perhatian mereka terhadap masalah yang akan mereka temui.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cekmeceliogo dan Ozbag (2014) yang berjudul *Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research on Turkish Manufacturing Industry* menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai

peranan yang penting terhadap kreativitas karyawan, dengan meningkatkan motivasi dalam karyawan maka kreativitas mereka akan semakin lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Bilal and Shahid (2014) dan Grant, Berry, and Carolina (2011) menemukan hasil bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan terhadap kreativitas karyawan hal tersebut membuat individu mencoba cara baru untuk memecahkan masalah perusahaan, pengambilan risiko, mengembangkan rencana dan program untuk mengimplementasikan ide-ide mereka lebih efektif dalam pengenalan produk, proses, atau teknologi baru perusahaan.

PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Mojokerto dituntut lebih kreatif agar dapat meningkatkan kualitas diri baik mengembangkan inovasi maupun pelayanan sebagai sebuah organisasi agar lebih efektif. Dengan demikian, ketika karyawan termotivasi secara intrinsik, keinginan mereka untuk belajar, mengeksplorasi minat mereka, dan melibatkan rasa ingin tahu mereka akan memimpin mereka untuk fokus pada ide-ide baru. Namun, untuk menghasilkan ide kreatif, karyawan juga perlu memperhatikan kegunaan. Untuk menghadapi persaingan di era teknologi informasi ini, PT Pos Indonesia harus mempunyai inisiatif untuk menciptakan inovasi pelayanan baru. Dengan adanya inovasi pelayanan maka diharapkan PT Pos Indonesia bisa bersaing dengan jasa layanan swasta yang lainnya, dibutuhkan pula inovasi atau pembaharuan pelayanan publik agar selalu menarik dan mempunyai banyak pilihan bagi pengguna jasa pos.

Motivasi secara dalam pandangan Islam adalah berbuat amal kebaikan yang dikendalikan iman dan taqwa, hasilnya akan memberikan manfaat kepada orang

lain dan organisasi yang dipimpin secara kongkrit. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi dalam berkerja merupakan bagian yang amat penting dan mendasar dimana Islam mendorong setiap manusia untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja (Nawawi, 2001:376).

Dalam Islam, motivasi kerja bukanlah hanya sekedar untuk hidup mewah, mengejar kekayaan, mendapat kekuasaan. Akan tetapi bekerja dalam Islam mempunyai kedudukan yang istimewa. Bekerja merupakan salah satu ibadah setelah ibadah fardhu seperti shalat, puasa, zakat, dll. Allah memerintahkan makhluknya untuk bekerja seperti di dalam surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah:105)

Motivasi kerja seorang muslim haruslah tinggi sebab bukan semata mata hanya harta dan jabatan, tetapi pahala dari Alloh Swt. Tidak sepatasnya seorang muslim memiliki etos yang lemah. Motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang, tetapi serupa dengan mujahid, yang diampuni dosanya oleh Alloh Swt (Hidayat & Wijaya, 2017:172). Segala aktivitas tidak akan berjalan dengan baik tanpa didorong dengan motivasi yang baik. Maka Islam memandang bahwa motivasi adalah sebuah ibadah, memang berbeda dengan ibadah ritual atau ibadah mahdhah pada umumnya sebab motivasi ini tergolong kedalam ibadah ghair

mahdhah, yang artinya kita memiliki kebebasan yang luas dalam bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam (Hidayat & Wijaya, 2017:168).

4.6.3 Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan t-statistik sebesar 0,837 dan *p-value* < 0,403. Hal ini dikarenakan *p-value* sebesar < 0,403 berada diatas Alpha 5%, maka dapat dinyatakan berpengaruh tidak signifikan. Artinya kreatifvitas yang ditunjukkan karyawan melalui kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan seperti identifikasi masalah, mencari informasi dan pengkodean serta menemukan ide untuk generasi, tetapi tidak memiliki makna yang berarti.

Dalam penelitian ini pemberdayaan psikologis dibentuk melalui 8 item antara lain: Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar (X1), bekerja dengan pekerjaan karena sesuai dengan bidang (X2), mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (X3), pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya sendiri (X4), mendapat tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan (X5), mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja (X6), puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan (X7) dan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya (X8). Berdasarkan nilai *loading factor* item puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,795 sehingga item puas terhadap keberhasilan kinerja selama

ini yang diakui oleh perusahaan yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel pemberdayaan psikologis.

Dalam penelitian ini Kreativitas karyawan dibentuk melalui 11 item antara lain: mempunyai kepekaan terhadap lingkungan sekitar sehingga timbul ide-ide baru (Y1), orang yang mudah memecahkan masalah bahkan permasalahan bisa dirubah menjadi peluang usaha (Y2), tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat (Y3), mempunyai sifat terbuka baik dalam berbagi atau menyerap informasi (Y4), mempunyai keberanian mencoba tanpa takut salah (Y5), senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja (Y6), mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk mengembangkan sesuatu ide (Y7), Dengan pengetahuan serta kreatifitas yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain (Y8), mempunyai kemahiran untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki (Y9), Saya ingin mendapat pengakuan dari lingkungan yang saya tempati serta bermanfaat bagi sekitar (Y10), Terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan (Y11). Berdasarkan nilai *loading factor* item tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,805 sehingga item tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat yang paling berpengaruh membentuk variabel kreativitas karyawan.

Menurut Sadarmayanti (2011:286) menyatakan bahwa pemberdayaan yang diimplementasikan pada perusahaan melalui pemberian kewenangan yang jelas,

pengembangan kompetensi, pengembangan kepercayaan, pemanfaatan peluang, pemberian tanggung jawab dan pengembangan budaya organisasi dan pengembang saling mendukung. Ketika karyawan lebih merasa tanggung jawab maka mereka akan menunjukkan lebih mempunyai inisiatif dan kreativita, hasil pekerjaanya lebih banyak dan lebih menikmati pekerjaannya. Pelibatan dan pemberdayaan karyawan mengarahkan karyawan untuk saling membantu baik untuk dirinya sendiri, antar karyawan dan perusahaan. Hal ini menyebabkan pelibatan dan pemberdayaan karyawan akan sangat efektif dalam mempertahankan tingkat motivasi karyawan yang tinggi (Tjiptono dan Diana, 2003: 130).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif pada adaptabilitas dan keterlibatan proses kreatif. Kemudian adaptabilitas dan keterlibatan proses kreatif masing-masing berpengaruh positif terhadap kreatifitas. Sehingga ketika pemberdayaan psikologisnya baik maka karyawan cenderung lebih kreatif dan mudah memunculkan ide-ide baru tanpa adanya tekanan. Dan juga penelitian yang dikemukakan oleh Ozbag (2014) dan Sintaasih et al. (2013) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mutaminah dan Munadharoh (2013) tentang *Analisis Empowering Leadership dan Pshychological Empowerment* dalam organisasi dengan responden karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung menunjukkan bahwa Pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan. Hal ini dikarenakan hal tersebut dikarenakan ada

kondisi atau fakto-faktor lain yang dapat mempengaruhi kretivitas karyawan dalam perusahaan selain pemberdayaan psikologis. seperti motivasi diri sendiri, hubungan antar rekan kerja, rasa kontrol pribadi dan hubungan atasan dengan karyawan terlihat masih rendah sehingga tidak dapat meningkatkan kreativitas kinerjanya.

Hasil jawaban responden PT. Pos Indonesia (Pesero) cabang Mojokerto mengenai penelitian pada menunjukkan terjadi kurangnya dukungan dari atasan terhadap karyawannya, Informasi tentang kendala kerja para karyawan menjadi acuan awal bagi atasan dalam menyusun perencanaan perusahaan kedepannya. Atasan harus melakukan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan yang bertujuan untuk meminimalisir berbagai kendala yang dihadapi dalam bekerja maupun beradaptasi dengan lingkungan baru yang semakin dinamis. Selain itu karyawan tidak mempunyai keberanian untuk mengokesplor lebih tinggi kreativitas mereka, PT Pos Indonesia harus mempunyai inisiatif untuk menciptakan inovasi pelayanan baru. Dengan adanya inovasi pelayanan maka diharapkan PT Pos Indonesia bisa bersaing dengan jasa layanan swasta yang lainnya, dibutuhkan pula inovasi atau pembaharuan pelayanan publik agar selalu menarik dan mempunyai banyak pilihan bagi pengguna jasa pos.

Orang yang beragama (Islam) yang mempunyai pikiran yang kreatif menggunakan akal dan hatinya lebih optimal, individu tersebut memiliki wadah kognitif spiritual yang lebih luas dan individu tersebut mampu belajar bermacam-macam ilmu, dapat menyerap ilmu secara cepat dan luar biasa banyaknya (Nashori, dalam Nur'aeni, 2008). Aktivitas kreatif yang berarti daya cipta merupakan salah

satu sifat Allah yaitu Maha Pencipta, digambarkan dalam surat Al-An'am ayat 102, sebagai berikut:

ذَلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ فَاعْبُدُوهُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ وَكِيلٌ

Artinya: “(Yang memiliki sifat-sifat) yang demikian itu ialah Allah Tuhan kami; tidak ada Tuhan selain Dia; pencipta segala sesuatu, maka sembahlah Dia; dan Dia adalah pemelihara segala sesuatu”

Dalam surat Al-An'am ayat 102 dijelaskan bahwa (Demikian itu ialah Allah Tuhan kamu; tidak ada tuhan selain Dia; pencipta segala sesuatu, maka sembahlah Dia) esakanlah Dia (dan Dia adalah pemelihara segala sesuatu) yang memelihara semuanya (Tafsir Imam Jalaluddin Al-Mahali, 2007). Selain itu di tafsir yang lain menjelaskan bahwa yang memiliki sifat-sifat kesempurnaan itulah sebenarnya Tuhanmu! Tidak ada tuhan selain Dia. Dia menciptakan segala sesuatu yang telah ada dan aka nada. Hanya dialah yang mengendalikan segala urusan dan segala sesuatu, maka hanya kepada-Nya sajalah segalanya akan kembali (Tafsir Quraaish Shihab, 2001).

4.6.4 Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi instrinsik

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik hal ini dapat dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 3,416 dengan *p-value* sebesar 0,001. Sehingga menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik. Sebelumnya pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan, tetapi dengan melalui variabel motivasi

instrinsik membuat pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas karyawan, dan variabel motivasi instrinsik dapat dijadikan sebagai variabel mediasinya.

Dalam penelitian ini pemberdayaan psikologis dibentuk melalui 8 item antara lain: Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar (X1), bekerja dengan pekerjaan karena sesuai dengan bidang (X2), mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (X3), pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya sendiri (X4), mendapat tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan (X5), mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja (X6), puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan (X7) dan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya (X8). Berdasarkan nilai *loading factor* item puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,795 sehingga item puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel pemberdayaan psikologis.

Dalam penelitian ini Kreativitas karyawan dibentuk melalui 11 item antara lain: mempunyai kepekaan terhadap lingkungan sekitar sehingga timbul ide-ide baru (Y1), orang yang mudah memecahkan masalah bahkan permasalahan bisa dirubah menjadi peluang usaha (Y2), tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat (Y3), mempunyai sifat terbuka baik dalam berbagi atau menyerap informasi (Y4), mempunyai keberanian mencoba tanpa takut salah (Y5), senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat

memberikan solusi ketika ada masalah kerja (Y6), mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk mengembangkan sesuatu ide (Y7), Dengan pengetahuan serta kreatifitas yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain (Y8), mempunyai kemahiran untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki (Y9), Saya ingin mendapat pengakuan dari lingkungan yang saya tempati serta bermanfaat bagi sekitar (Y10), Terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan (Y11). Berdasarkan nilai *loading factor* item tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,805 sehingga item tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat yang paling berpengaruh membentuk variabel kreativitas karyawan.

Dalam penelitian ini motivasi instrinsik dibentuk melalui 10 item antara lain: sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas (Z1), perusahaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dalam bekerja (Z2), Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu (Z3), tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut selesai (Z4), perusahaan memiliki SOP yang jelas dan sesuai dengan visi misinya (Z5), perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z6), merasa senang saat mendapat bonus dari prestasi kerja (Z7), merasa memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain (Z8), dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain (Z9), dan kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan (Z10).

Berdasarkan nilai *loading factor* item Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,828 sehingga item Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel motivasi intrinsik.

Dalam Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mampu mempengaruhi pencapaian kinerja yang maksimal adalah motivasi, dengan kata lain kinerja akan meningkat seiring besarnya motivasi yang ada, motivasi adalah suatu kondisi untuk menggerakkan diri kearah pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan menjadi sebuah upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan salah satunya motivasi intrinsik yang melibatkan kondisi umum dari seorang individu, berkaitan langsung dengan tugas, yang dapat menciptakan motivasi dan kepuasan (Thomas dan Velthouse, 1990). Ketika seorang karyawan mulai merasa di percayai, di beritanggungjawab lebih dan di hargai maka saat itu di mulai merasa ada dorongan dalam dirinya untuk melakukan dan menyelesaikan tugasnya.

Amabile (1983) mengemukakan bahwa Motivasi Intrinsik memainkan peran penting dalam menentukan perilaku yang dapat mempengaruhi kreatifitas. Hal ini karena motivasi intrinsik membuat perbedaan antara apa yang seseorang dapat lakukan dan apa yang seorang individu akan melakukan (Amabile, 1988: 133). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mungkin untuk mengeksplorasi jalur baru dan mengambil risiko yang lebih bsar (Amabile, Goldfarb, dan Brackfield 1990). Akibatnya karyawan yang termotivasi secara

intrinsik akan lebih bersemangat tentang pekerjaan mereka dan ini meningkatkan kreativitas (Shalley, Zhou dan Oldham 2004). Hal seperti inilah yang harus diperhatikan dan ditingkatkan secara berkesinambungan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Mojokerto guna meningkatkan kreatifitas dengan terus memberikan kepercayaan, tanggungjawab, dorongan dari dalam, semangat dan kebebasan bagi para karyawannya dalam melakukan tugas mereka sehingga mereka bisa berekspresi mengeluarkan segenap kemampuan dan ide-ide kreatif mencoba melakukan berbagai cara dan metode tanpa merasa terkekang sehingga usaha mewujudkan cita-cita perusahaan menjadi lebih mudah di wujudkan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amsal (2018) dalma judulnya Analisis Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kreativitas Dosen Fakultas Pertanian Universitas Syiah Kuala Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsic. Artinya variabel motivasi intinsic memediasi secara sempurna (full/perfect mediation) pengaruh pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas. Selain itu penelitian Ghosh, Sekiguchi, and Fujimoto (2020) dan Yayuk (2018) menyebutkan pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kretaitas karyawan dan moitivasi intrinsic artinya untuk menghasilkan karyawan yang kreatif, maka dibutuhkan peran serta seorang pemimpin yang bisa memberdayakan bawahannya. Kemampuan pemimpin untuk memberdayakan bawahannya akan memberikan dampak yang baik bagi karyawannya, terutama meningkatkan motivasi untuk belajar dan kepercayaan pada pemimpinnya. Sehingga karyawan

optimal dalam melakukan pekerjaannya serta lebih bebas untuk mengekspresikan kreativitasnya di tempat kerja.

Hasil jawaban responden PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Mojokerto mengenai penelitian menunjukkan adanya pemberdayaan karyawan dari atasannya yang mendorong motivasi karyawan untuk terus melakukan kreativitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis akan merasa yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi segala permasalahan yang muncul, melakukan pekerjaan lebih optimal, bertindak lebih mandiri, dan mendapatkan komitmen yang lebih tinggi sehingga mendorong mereka untuk berperilaku proaktif dalam bekerja adanya pemberdayaan psikologis, karyawan cenderung mampu meningkatkan rasa kontrol pribadi dan memotivasi diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memaknai pekerjaannya lebih baik lagi, dan memiliki kepercayaan diri untuk mempengaruhi organisasi melalui peran mereka, Semakin baik kondisi psikologis pegawai, semakin besar daya kreativitas mereka dalam bekerja. Kondisi psikologis yang baik dapat mendorong para pegawai untuk melakukan aktualisasi kreativitas menjadi inovasi baru dengan kebutuhan organisasi dalam melakukan pembenahan kualitas pelayanan kepada para pemangku kepentingan. Peran pimpinan dalam memberi pengarahan dan bimbingan kerja akan memperkuat kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas. Kompetensi pegawai yang kuat akan memudahkan mereka dalam melakukan berbagai aktivitas dengan baik dan penuh percaya diri.

Sapuri (2009) menjelaskan bahwa kepribadian seorang muslim yang terlatih dan terus menerus mendapatkan pemeliharaan akan mampu menimbulkan motivasi

yang tinggi dalam menegakkan kebenaran di muka bumi ini. Dalam Islam terdapat istilah dorongan atau motivasi yang biasanya disebut dengan niat. Dalam niat ada sebab perintah yang merupakan kewajiban, sunnah dan sebagainya, sehingga pada akhirnya ada sebuah janji-janji pahala dan kenikmatan serta keindahan surga sebagai harapan atau tujuan. Niat yang dimaksud berbeda dengan makna yang berencana melainkan niat yang dimaksud adalah alasan untuk seseorang akan bertindak. Orang yang beragama (Islam) yang mempunyai pikiran yang kreatif menggunakan akal dan hatinya lebih optimal, individu tersebut memiliki wadah kognitif spiritual yang lebih luas dan individu tersebut mampu belajar bermacam-macam ilmu, dapat menyerap ilmu secara cepat dan luar biasa banyaknya (Nashori, dalam Nur'aeni, 2008), sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-A'laq ayat 1 sampai 5 yang artinya adalah sebagai berikut:

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ - ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ - ٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ - ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ - ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ - ٥

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Mulia. Yang mengajarkan (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan apa yang tidak diketahuinya.”

Ayat tersebut juga mengajarkan kepada manusia untuk selalu mencari pengetahuan, semakin banyak kesempatan kepada anak untuk memperoleh pengetahuan maka semakin baik pula dasar untuk menjadi pribadi yang kreatif.

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan kesimpulan atas hasil pengujian berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis. Dalam bab ini juga memberikan saran atas dasar hasil penelitian. Kesimpulan dan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Artinya, jika semakin tinggi pemberdayaan psikologis dalam perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi intrinsik karyawannya, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah pemberdayaan psikologis maka akan semakin menurun motivasi intrinsiknya.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Artinya, jika semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka semakin tinggi pula kreativitas karyawannya yang nantinya akan meningkatkan kinerja perusahaannya.
3. Pemberdayaan psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap kreativitas karyawan. Artinya kreativitas yang ditunjukkan karyawan melalui kesediaan karyawan untuk melakukan tidak memiliki makna yang berarti.
4. Pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik, motivasi intrinsik memediasi secara sempurna (*full/perfect mediation*) pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Pemberdayaan psikologis dan motivasi instrinsik merupakan salah satu komponen yang mampu untuk meningkatkan kreativitas karyawan, sehingga pihak perusahaan perlu memberikan pemberdayaan yang baik agar kinerja karyawan dapat meningkatkan sebuah motivasi kerja lebih baik yang nantinya dapat meningkat pula kreativitas karyawannya.
2. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat meningkatkan penelitian dalam wilayah perusahaan lain. Selain itu perlu adanya tambahan variabel yang lain agar dapat menjawab semua faktor yang mempengaruhi sifat kreativitas sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, efisien, dan efektif.
3. Saat melakukan pengambilan data sebaiknya dilakukan oleh peneliti sendiri dengan memberikan kuesioner kepada karyawan perusahaan secara langsung karena dapat menyesuaikan jumlah sampel karyawan di bidang pekerjaan tertentu sehingga data yang didapat bisa lebih akurat dan detail.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, W. dan J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Editing Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. ANDI.
- Al-Mahali, I. J. dan A.-S. (2007). *Tafsir Jalalain Terj. Bahrin Abubakar* (S. B. Algensindo (ed.)).
- Amsal Irmalis, A. A. (2018). Analisis Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kreativitas Dosen Fakultas Pertanian Universitas Syiah Kuala Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi. *Bisnis Dan Kajian Strategi*, 2(2), 2614–2147.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Bilal, A., & Shahid, M. (2014). *The Impact of Intrinsic Motivation on Creative Expressions : Does Pro-Social Culture Makes Any Difference ?* 6(34), 152–158.
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Fujimoto, Y. (2020). Psychological detachment: A creativity perspective on the link between intrinsic motivation and employee engagement. *Personnel Review*, 49(9), 1789–1804. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0480>
- Gito Sudarmono, H. I. (2001). *Manajemen Strategic*. BPF.
- Grant, A. M., Berry, J. W., & Carolina, N. (2011). *THE NECESSITY OF OTHERS IS THE MOTHER OF INVENTION : INTRINSIC AND PROSOCIAL MOTIVATIONS , PERSPECTIVE TAKING , AND CREATIVITY*. 54(1), 73–96.
- Haozhan, W. (2010). *Analysis on Influence of Psychological Empowerment to Intrinsic Motivation of First-line Employees in Service Businesses, An Empirical Analysis of Banking Line*. 273–279.

- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-Ayat Al Quran Tentang Manajemen Pendidika Islam*. LPPPI.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku. *Jurnal Probisnis*, 11(2), 14–21.
- Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Mathis. L. Robert dan Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku kedua.
- Munandar, S. C. U. (1999). *Kreativitas dan Keberbakatan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Munandar, U. (2002). *Kreativitas dan Keterbakatan (Strategi Mewujudkan Potensi Kreativitas dan Bakat)*. PT Gramedia Pustaka.
- Muthamimah, M. (2013). *ANALISIS EMPOWERING LEADERSHIP DAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT DALAM ORGANISASI*. 14(2), 28–43.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Ozbag, H. G. C. dan G. K. (2014). *Linking Psychological Empowerment , Individual Creativity and Firm Innovativeness : A Research on Turkish Manufacturing Industry*. 3(10), 1–13.
- Purnamawati, I. G. A., & Yuniarta, G. A. (2016). Pengaruh Psychological Empowerment, Empowering Leadership, Sistem Pengukuran Kinerja Pada Motivasi Intrinsik First-Line Employees Perbankan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 20(3), 507–517. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v20i3.259>
- Rahmasari, L. (2011). *Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 57–65.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sadarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sapuri, R. (2009). *Psikologi Islam (Tuntunan Jiwa Manusia Modern)*. Rajawali Pers.

- Sciences, A. (2020). *Psychological empowerment and support for innovation in Turkish manufacturing industry: Relations with individual creativity and firm innovativeness* *. 10–34. <https://doi.org/10.1688/JEEMS-2016-Cekmecelioglu>
- Shihab, M. Q. (2001). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Sintaasih, D. K., Nyoman, N., Yasa, K., Mujiati, N. W., & Indrawatim, A. D. (2013). *PERAN PEMBERDAYAAN DALAM MENOPANG KREATIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI SUMBER DAYA SAING INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH (IKM) DI KABUPATEN BADUNG PROVINSI BALI*. IX(2), 105–112.
- Soebachman, A. A. (2013). *36 Kultum La Tahzan*. Syura Media Utama.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1456.
- Sudarma, M. (2013a). *Mengembangkan Kemampuan Berpikir Kreatif*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarma, M. (2013b). *Mengembangkan Keterampilan Berfikir Kreatif*. Rajagrafindo Persada.
- Supriyanto, A. S., & Machfuds, M. (2010). *Metodelogy Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Riset manajemen Sumberdaya manusia. Teori, Kuisisioner, dan analisis data. Cetakan II*. UIN-Maliki Press.
- Suryana. (2013). *Ekonomi Kreatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*. Salemba Empat.
- Tjiptono, F. dan D. (2003). *Total Quality Management*. Andi.
- Uno, H. B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Yayuk Fitriani, N. A. W. (2018). *Impact of Empowering Leadership on Employee Creativity by Motivation to Learn and Trust in Leader As a Mediation*.

Zhang, X. (2010). *LINKING EMPOWERING LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, INTRINSIC MOTIVATION, AND CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT*. 53(1), 107–128.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian



KUESIONER

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM MENCIPTAKAN KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG MOJOKERTO

PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun sangat menaruh harapan bagi bapak ibuk untuk kesediannya untuk membantu serta mendukung kami dengan mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah di sediakan (terlampir berikut ini). Dalam penyusunan skripsi ini di peruntukkan untuk memenuhi syarat agar dapat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, di perlukan data-data serta informasi yang mendukung atau memperkut kelancaran penelitian ini.

Untuk itu di harapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan fakta lapangan demi membantu penelitian ini. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih, semoga kesegala bentuk bantuan di balas oleh Allah SWT dan semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

Penulis

MUHAMMAD REZA
ASWINARYANTO
NIM : 16510131

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM MENCIPTAKAN
KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK PADA
PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG MOJOKERTO

Petunjuk pengisian :

Jawablah pertanyaan berikut dengan mengisi jawaban atau memberikan tanda centang (√) pada kotak yang tersedia di bawah ini!

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : 20-30 30-40 40-50 50 keatas
3. Jenis Kelamin : L P
4. Status Perkawinan : Kāwin Belum Kawin
5. Pendidikan terakhir :
6. Pekerjaan/Devisi :

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pertanyaan yang anda pilih. Keterangan:

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
CS	Cukup Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

A. Pemberdayaan Psikologis (X)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Meaningfullnes						
1	Saya selalu tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar					
2	Saya senang bekerja dengan pekerjaan karena sesuai dengan bidang saya					
Competence						
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					

4	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri					
Choice						
5	Saya mendapat tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan					
6	Saya mengembangkan kreativitas dan inovasi saya dalam bekerja					
Impact						
7	Saya puas terhadap keberhasilan kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan					
8	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					

B. Kreativitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Kepekaan Terhadap Masalah						
9	Saya mempunyai kepekaan terhadap lingkungan sekitar sehingga timbul ide-ide baru					
10	Saya orang yang mudah memecahkan masalah bahkan permasalahan bisa dirubah menjadi peluang usaha					
11	Saya tidak pernah menyelesaikan masalah secara tergesa-gesa dan menyelesaikan menggunakan mufakat					
Gagasan						
12	Saya mempunyai sifat terbuka baik dalam berbagi atau menyerap informasi					
13	Saya mempunyai keberanian mencoba tanpa takut salah					
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					
Orisinilitas						
15	Saya mempunyai kemampuan yang luar biasa untuk mengembangkan sesuatu ide					
16	Dengan pengetahuan serta kreatifitas yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain					
Fleksibilitas						
17	Saya mempunyai kemahiran untuk mengembangkan ide-ide yang saya miliki					
18	Saya ingin mendapat pengakuan dari lingkungan yang saya tempati serta bermanfaat bagi sekitar					
19	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					

C. Motivasi Intrinsik (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Tanggung Jawab						
20	Saya sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas					
21	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dalam bekerja					
Target						
22	Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan dan tepat waktu					
Tujuan						
23	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut selesai.					
24	Perusahaan memiliki SOP yang jelas dan sesuai dengan visi misinya					
Umpan Balik						
25	Perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi					
26	Saya merasa senang saat mendapat bonus dari prestasi kerja					
Perasaan Senang						
27	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain					
Keinginan untuk lebih unggul						
28	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas lain					
Prestasi						
29	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	x1.8	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	2	3	4	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3
5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	2	3	3	2	3	3	3
4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
3	4	2	2	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4

5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
3	4	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	
3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	
5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	

4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	2	3	2	2	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4
5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4
3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5

5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
2	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3
5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5

5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	5	3	5	5	4	5	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	3
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5

5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	
3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	

5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5

5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3
4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5
3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3
4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5

5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Lampiran 3 Hasil Uji Smartpls

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	X1	0,683	Valid
	X2	0,702	Valid
	X3	0,707	Valid
	X4	0,735	Valid
	X5	0,793	Valid
	X6	0,684	Valid
	X7	0,795	Valid
	X8	0,677	Valid
Kreativitas Karyawan	Y1	0,756	Valid
	Y2	0,799	Valid
	Y3	0,805	Valid
	Y4	0,731	Valid
	Y5	0,662	Valid
	Y6	0,746	Valid
	Y7	0,793	Valid
	Y8	0,787	Valid
	Y9	0,773	Valid
	Y10	0,743	Valid
	Y11	0,615	Valid
Motivasi Intrinsik	Z1	0,647	Valid
	Z2	0,652	Valid
	Z3	0,764	Valid
	Z4	0,828	Valid
	Z5	0,752	Valid
	Z6	0,805	Valid
	Z7	0,819	Valid
	Z8	0,741	Valid
	Z9	0,744	Valid
	Z10	0,603	Valid

Variabel	Kreativitas Karyawan	Kreativitas Karyawan	Kreativitas Karyawan	Keterangan
Kreativitas Karyawan	0,784			Valid
Kreativitas Karyawan	0,563	0,739		Valid
Kreativitas Karyawan	0,157	0,120	0,723	Valid

Variabel	AVE	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0,523	Valid
Kreativitas Karyawan	0,560	Valid
Motivasi Intrinsik	0,546	Valid

Variabel	Composite Reliability	Cronbach alpha	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0,897	0,881	Reliabel
Kreativitas Karyawan	0,933	0,906	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,923	0,906	Reliabel

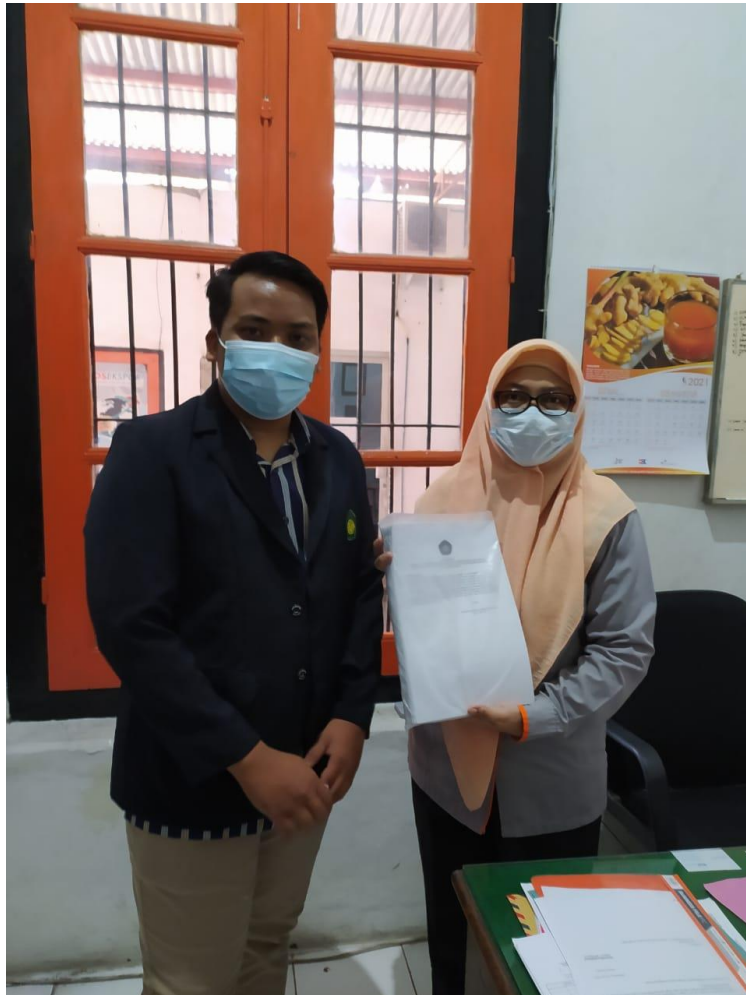
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kreativitas Karyawan	0,326	0,312
Motivasi Intrinsik	0,014	0,005

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/SDEV)	P-Value
Pemberdayaan Psikologis-> Motivasi Intrinsik	0,492	0,539	0,134	6,456	0,000
Motivasi Intrinsik ->Kreativitas Karyawan	0,533	0,561	0,091	6,07	0,000
Pemberdayaan Psikologis -> Kreativitas Karyawan	0,157	0,161	0,188	0,837	0,403
Pemberdayaan Psikologis-> Motivasi Intrinsik -> Kreativitas Karyawan	0,406	0,423	0,119	3,416	0,001

Variabel	Pemberdayaan Psikologis	Kreativitas Karyawan	Motivasi Intrinsik	Keterangan
X1	0,683	0,041	0,037	Valid
X2	0,702	0,117	0,020	Valid
X3	0,707	-0,001	0,005	Valid

X4	0,735	0,107	0,132	Valid
X5	0,793	0,14	0,048	Valid
X6	0,684	-0,028	0,069	Valid
X7	0,795	0,164	0,14	Valid
X8	0,677	0,076	0,076	Valid
Y1	0,04	0,756	0,392	Valid
Y2	0,228	0,799	0,339	Valid
Y3	0,303	0,805	0,409	Valid
Y4	0,102	0,731	0,43	Valid
Y5	0,276	0,662	0,353	Valid
Y6	0,125	0,746	0,322	Valid
Y7	0,167	0,793	0,447	Valid
Y8	0,118	0,787	0,397	Valid
Y9	0,186	0,773	0,471	Valid
Y10	0,014	0,743	0,535	Valid
Y11	0,039	0,799	0,339	Valid
Z1	0,033	0,405	0,603	Valid
Z2	0,108	0,362	0,652	Valid
Z3	0,122	0,457	0,764	Valid
Z4	0,09	0,42	0,828	Valid
Z5	0,072	0,44	0,752	Valid
Z6	0,084	0,433	0,805	Valid
Z7	0,155	0,429	0,819	Valid
Z8	0,044	0,385	0,741	Valid
Z9	0,081	0,451	0,744	Valid
Z10	0,086	0,359	0,603	Valid

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



Gambar 1
Dokumentasi Bersama HRD



Gambar 2
Proses Pengisian Kuesioner



Gambar 3
Proses Pengisian Kuesioner

Lampiran 5 Bukti Konsultasi**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Muhammad Reza Aswinaryanto
 NIM/ Jurusan : 16510131/ Manajemen
 Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dalam Menciptakan Kreativitas Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Mojokerto

No	Tanggal	Materi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	06 Juli 2020	Bimbinga Judul dan Bab I	1. 
2.	06 Juli 2020	Revisi Bab I	2. 
3.	29 juli 2020	Revisi Bab I	3. 
4.	07 September 2020	Bimbingan Bab II & III	4. 
5.	18 Maret 2021	Bimbingan Bab I, II, III	5. 
6.	22 Maret 2021	Bimbingan Daftar Pustaka	6. 
7.	01 April 2021	ACC Proposal	7. 
8.	19 April 2021	Ujian Seminar Proposal	8. 
9.	28 April 2021	Revisi Proposal	9. 
10.	15 Mei 2021	Bimbingan Bab IV	10. 
11.	5 Juli 2021	Revisi Bab IV dan Bimbingan Bab V	11. 
12.	19 Agustus 2021	Bimbingan dan ACC keseluruhan	12. 

Mojokerto, 19 Agustus 2021
 Mengetahui



Ketua Jurusan Manajemen
 Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
 NIP. 19670816 200312 1 001