

**PERAN KREATIVITAS KARYAWAN DALAM MEMEDIASI PENGARUH
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN HOTEL YUSRO JOMBANG)**

Eka Marini Ulfiana¹⁾, Nurali²⁾

Program Studi Manajemen, STIE PGRI Dewantara Jombang

Correspondence		
Email: nurali@stiedewantara.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 28 Juli 2024	Accepted: 2 Agustus 2024	Published: 3 Agustus 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan serta pengaruh tidak langsung melalui kreativitas karyawan pada karyawan Hotel Yusro Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian explanatory research. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Hotel Yusro Jombang sebanyak 41 karyawan. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis SEM PLS dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, motivasi intrinsik memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kreativitas karyawan, kreativitas karyawan memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, kreativitas karyawan berperan penting dalam memediasi hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Kreativitas Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of intrinsic motivation on employee performance as well as indirect influence through employee creativity on Hotel Yusro Jombang employees. This research uses a quantitative approach, with an explanatory research type. The population and sample for this research were 41 employees of the Yusro Jombang Hotel. The analysis techniques used include validity testing, reliability testing, descriptive analysis, and PLS SEM analysis using SmartPLS 4.0 software. The results of this study indicate that intrinsic motivation has a significant contribution to improving employee performance, intrinsic motivation has a significant contribution to increasing employee creativity, employee creativity has a significant contribution to improving employee performance, employee creativity plays an important role in mediating the relationship between intrinsic motivation and employee performance.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Employee Creativity, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Dengan banyaknya jumlah industri di Indonesia, maka perusahaan harus mampu memberikan nilai tambah yang berbeda agar dapat bersaing dengan lainnya. Salah satunya yaitu sumber daya manusia yang baik dan berkualitas harus dimiliki perusahaan karena dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat, ketepatan strategi yang digunakan perusahaan juga sangatlah penting. Selain itu juga harus kreatif dan inovatif dalam mengembangkan serta meningkatkan produk juga layanannya dengan inovasi teknologi dan desain yang canggih. Hal ini tentunya berlaku di berbagai sektor terutama sektor pariwisata bidang perhotelan.

Persaingan yang sangat ketat dalam lingkungan bisnis berkontribusi pada peningkatan perhatian yang diberikan pada kinerja karyawan oleh perusahaan (Jnaneswar & Ranjit, 2022). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan adalah kinerja (Wang & Chen, 2020). Kinerja karyawan sama halnya dengan prestasi kerja yaitu hasil capaian individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki (M. Hasibuan, 2011). Hasil penelitian dari Amiruddin (2021) mengatakan bahwa kinerja menjadi hal penting dalam perusahaan, terutama juga bagi karyawan. Karena untuk

mencapai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan kerjasama tim yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, motivasi intrinsik juga menjadi salah satu faktor penyebab kenaikan kinerja.

Nawawi (2000) berpendapat bahwa ada dua pembagian motivasi antara lain motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan tindakan. Dan motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar individu untuk melakukan tindakan. Penelitian ini lebih fokus terhadap motivasi intrinsik karena motivasi ini yang paling kuat dan tertanam dalam diri individu. Menurut Indriyani (2018), karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan lebih bertanggung jawab dan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas karyawan. Menurut Dewi Wijayanti & Supartha (2019) kreativitas karyawan adalah suatu bentuk tindakan kreatif yang tidak terbatas, dan mencakup pengembangan keputusan maupun solusi dalam mengatasi masalah. Hasil penelitian dari Putra & Bayu (2017) juga menyatakan bahwa kreativitas merupakan faktor yang tidak terpisahkan dari inovasi, dan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu untuk motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan antara lain penelitian oleh Amiruddin (2021) dan Triadi et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Ningsih et al. (2020) dan Felinda (2016) yang menyebutkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian Apriadi & Dewi (2023) dan Minh-Duc & Huu-Lam (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) dan Andrews & Gordon dalam Fidan & Oztürk (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Selanjutnya perbedaan hasil penelitian kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan yaitu penelitian oleh Setiawan & Idham, (2022) dan (Indrajita et al., 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh kreativitas dan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian dari Lakoy (2015) dan Aldorino & Pangestu (2022) yang membuktikan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Akhir-akhir ini, terdapat minat penelitian terdahulu untuk meneliti peran mediasi kreativitas karyawan. Mediasi kreativitas karyawan dilakukan oleh Ghosh et al. (2020) di perusahaan Jepang dan menghasilkan bahwa kreativitas karyawan memediasi hubungan antara motivasi intrinsik karyawan dan keterlibatan mereka. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pattnaik & Sahoo (2021) juga menemukan bahwa mediasi parsial kreativitas karyawan dalam keterlibatan karyawan terhadap kinerja. Namun menurut Jnaneswar & Ranjit (2022), sebelumnya tidak ada studi empiris yang dilakukan untuk mempelajari mediasi kreativitas karyawan dalam hubungan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Sehingga Jnaneswar & Ranjit (2022) melakukan penelitian dan membuktikan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Hotel Yusro Jombang yang merupakan hotel berbintang 3 (tiga) pertama di Jombang yang memenuhi klasifikasi hotel bintang dengan fasilitas lengkap (Rahayu, 2020). Hotel Yusro merupakan hotel keluarga atau syariah karena tidak memperbolehkan laki-laki dan perempuan yang bukan muhrimnya menginap dalam satu kamar. Lokasi hotel ini juga strategis dan memiliki design bangunan yang unik.

Penelitian ini secara umum ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kreativitas karyawan. Adapun manfaat yang

diharapkan dari penelitian ini adalah memberi kontribusi yang berguna untuk pengembangan ilmu manajemen dimasa yang akan datang pada sektor sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan akan memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk melakukan analisa dan evaluasi mengenai keterkaitan antara kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas yaitu adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang ada, maka peneliti mengisi celah tersebut dengan judul **“Peran Kreativitas Karyawan dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Yusro Jombang)”**.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Instrinsik

Dalam penelitian ini, berfokus pada motivasi intrinsik. Meskipun motivasi intrinsik juga ada kaitannya dengan motivasi ekstrinsik. Menurut Indriyani (2018), motivasi intrinsik adalah motivasi yang paling kuat dan tertanam dalam diri individu. Sehingga jika ingin kinerjanya melebihi batas biasanya, karyawan harus memiliki motivasi intrinsik terlebih dahulu. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih ke pelengkap yang menonjol pada hal yang harus dilakukan setelah motivasi intrinsik.

Nawawi (2018) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakannya. Sehingga jika ingin kinerjanya melebihi batas biasanya, karyawan harus memiliki motivasi intrinsik terlebih dahulu. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih ke pelengkap yang menonjol pada hal yang harus dilakukan setelah motivasi intrinsik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa adanya pengaruh dari pihak luar. Hal ini membuat individu merasa termotivasi dalam melakukan tindakan karena adanya keinginan yang berasal dalam diri sendiri, bukan karena tekanan dari luar. Motivasi ini muncul karena individu merasa puas dan senang dalam melakukan tindakan tanpa pengaruh dari luar. Individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung akan lebih terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam melakukan tindakan. Selain itu, motivasi intrinsik juga dikaitkan dengan perasaan, kepuasan, kesenangan, dan pencapaian pribadi yang dapat meningkatkan kesejahteraan mental seseorang.

Kreativitas Karyawan

Oldham & Cummings (1996) berpendapat bahwa kreativitas karyawan adalah proses yang melibatkan pengembangan ide-ide baru terkait dengan pelayanan, produk, prosedur, dan praktik yang dapat memberikan manfaat. Anggapan berbagai organisasi bahwa kreativitas karyawan merupakan unsur yang sangat vital dalam mencapai keberhasilan (Shafi et al., 2020). Ide atau konsep ini dirancang untuk meningkatkan produk, proses dan berfungsi sebagai landasan bagi kesuksesan organisasi (Jiang et al., 2019).

Gagasan yang dianggap baru apabila gagasan tersebut mempunyai keunikan yang berbeda dibandingkan lainnya yang sudah ada (Shalley et al., 2004). Menurut Munandar & dan Keberbakatan (1999) seseorang dan lingkungannya berinteraksi untuk menghasilkan kreativitas. Sudarma (2013) menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan suatu kebaruan, baik dalam pemikiran, langkah, dari yang ada maupun gabungan dari yang telah ada, sehingga menghasilkan barang yang inovatif. Dari penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah ide atau gagasan yang dikeluarkan seseorang dari pikirannya untuk mengembangkan produk dan layanan demi kesuksesan usaha.

Kinerja Karyawan

Sutrisno et al., (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan atas dasar kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedangkan M. Hasibuan (2011) berpendapat bahwa kinerja yaitu pencapaian hasil seseorang ketika mereka menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh, tepat waktu, dan dengan kemampuan yang dimiliki.

Mangkunegara (2011) menambahkan kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam jumlah maupun mutu yang didasarkan pada tanggung jawabnya. Individu yang mencapai kinerja yang tinggi cenderung menikmati dalam menyelesaikan tugas secara personal dan tidak berharap penghargaan berupa materi (Luthans, 2006). Kemudian Sutrisno (2012) mengemukakan kinerja karyawan mengacu pada hasil yang telah diperoleh seseorang dari perilaku atau tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dari pendapat para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja seseorang yang didasari kemampuan yang dimilikinya tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan sangat erat karena individu yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal tersebut dikarenakan motivasi intrinsik akan memicu individu untuk berusaha lebih keras dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, karena mereka merasa terdorong untuk mencapai tujuan yang mereka anggap penting dan memuaskan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih antusias dengan pekerjaannya karena mereka sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Lloyd et al., 2017). Bukti empiris dari penelitian Amiruddin (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Motivasi Instrinsik dengan Kreativitas Karyawan

Motivasi intrinsik dapat memperkuat minat dan ketertarikan pada pekerjaan. Ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, maka mereka cenderung bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan berpikir kreatif. Selain itu, motivasi intrinsik dapat membuat seseorang untuk meningkatkan rasa tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya tanggung jawab yang dimiliki karyawan akan mendorong karyawan untuk mencari solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Bukti empiris dari studi yang dilakukan oleh Minh-Duc & Huu-Lam, (2019) mengatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan.

Hubungan Kreativitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan

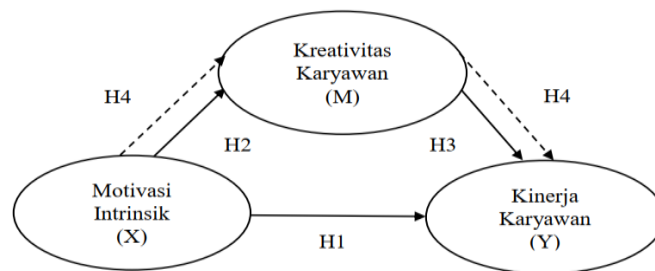
Dalam konteks ini kreativitas karyawan dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan yang kreatif cenderung dapat memunculkan ide-ide atau strategi baru untuk mengatasi berbagai masalah di lingkungan kerjanya. Hal ini akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang lebih efektif dan efisien sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Bukti empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Idham (2022) mengatakan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Peran Memediasi Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan dapat berperan penting dalam hubungan antara motivasi intrinsik

dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi secara intrinsik, mereka lebih mungkin untuk berpikir kreatif dan menghasilkan solusi- solusi baru yang inovatif. Dengan memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif, karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dan ini dapat membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Bukti empiris dari studi yang dilakukan Jnaneswar & Ranjit (2022) membuktikan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1: Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam latar belakang dan literatur yang tersedia, telah dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Motivasi Intrinsik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2 : Diduga Motivasi Intrinsik (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan (M)
- H3 : Diduga Kreativitas Karyawan (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4 : Diduga Kreativitas Karyawan (M) memediasi antara Motivasi Intrinsik (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Yusro Jombang, dan sampel yang diambil sebanyak 41 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM dengan bantuan program SmartPLS versi 4.0.

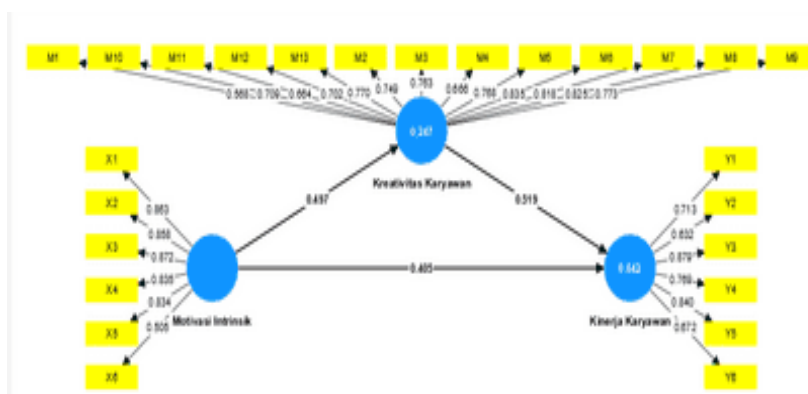
Pengukuran variabel penelitian sepenuhnya merupakan skala yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Pengukuran variabel motivasi instrinsik menggunakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Warr et. al (1976) sebanyak 6 item pernyataan, pengukuran variabel kreativitas karyawan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Zhou & George (2001) yang terdiri dari 13 item pernyataan, dan pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Netemeyer & Iii (2007) yang terdiri dari 6 item pernyataan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Outer Model

Hasil pengujian convergent validity dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 2: Pengujian Outer Model

Tabel 1: Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi Intrinsik (X)	X.1	0.863
	X.2	0.858
	X.3	0.872
	X.4	0.835
	X.5	0.834
	X.6	0.505
Kreativitas Karyawan (M)	M.1	0.568
	M.2	0.749
	M.3	0.763
	M.4	0.666
	M.5	0.768
	M.6	0.835
	M.7	0.818
	M.8	0.825
	M.9	0.773
	M.10	0.709
	M.11	0.664
	M.12	0.702
	M.13	0.770
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0.713
	Y.2	0.632
	Y.3	0.879
	Y.4	0.769
	Y.5	0.840
	Y.6	0.672

Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Sedangkan berdasarkan pengujian discriminant validity dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Output Fornell Larcker Criterion

	Kinerja Karyawan (Y)	Kreativitas Karyawan (M)	Motivasi Intrinsik (X)
Kinerja Karyawan (Y)	(0.756)		
Kreativitas Karyawan (M)	0.720	(0.743)	
Motivasi Intrinsik (X)	0.663	0.497	(0.805)

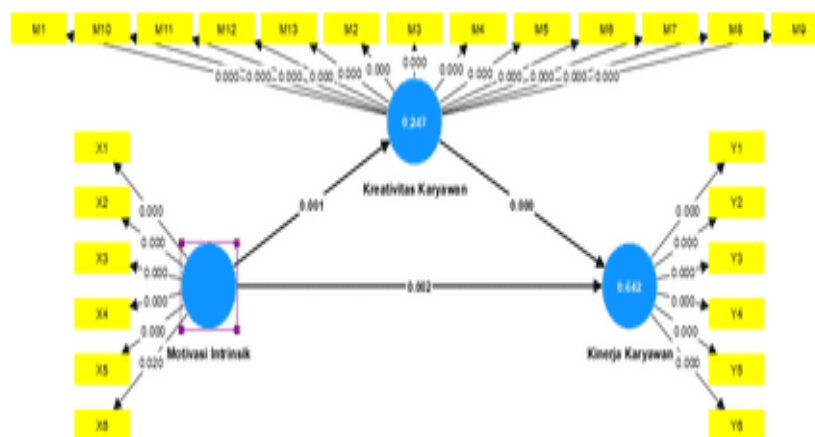
Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa setiap akar kuadrat AVE (angka-angka di dalam kurung) lebih tinggi daripada korelasi antar variabel pada kolom selain diagonal. Dengan demikian, *outer model* telah memenuhi syarat baik *convergent validity* maupun *discriminant validity*. Sementara untuk pengujian composite reliability menunjukkan bahwa:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja karyawan (Y)	0.852
Kreativitas Karyawan (M)	0.944
Motivasi Intrinsik (X)	0.915

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

2. Inner Model



Gambar 3: Pengujian Inner Model

Tabel 4. *R Square*

Variabel	R Square
Kreativitas Karyawan (M)	0.247
Kinerja karyawan (Y)	0.642

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai R Square sebesar 0.247, hal ini berarti 24,7% (lemah), variasi atau perubahan Kreativitas Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Intrinsik sedangkan sisanya sebanyak 75,3% dijelaskan oleh sebab lain. Dan nilai R Square sebesar 0.642, hal ini berarti 64,2% (sedang) variasi atau perubahan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Intrinsik dan Kreativitas Karyawan sedangkan sisanya sebanyak 35,8% dijelaskan oleh sebab lain diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *Q-Square* pada penelitian ini adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.247) (1 - 0.642) =$$

$$1 - (0.753) (0.358)$$

$$Q^2 = 1 - 0.269$$

$$Q^2 = 0.731$$

Dari hasil penghitungan di atas nilai Q^2 atau *predictive relevance* pada penelitian ini sebesar 0,731. Dari hasil tersebut diketahui bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik karena Q^2 bernilai lebih besar dari 0.

Pengaruh Langsung

Hasil pengujian pengaruh langsung (direct effect) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Output dari Model Penelitian (Inner Model)

Jalur	p-value	Keterangan
Motivasi Intrinsik → Kinerja Karyawan (H1)	0,002	Signifikan
Motivasi Intrinsik → Kreativitas Karyawan (H2)	0,001	Signifikan
Kreativitas Karyawan → Kinerja Karyawan (H3)	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya nilai p-value 0,002 yang berarti Hipotesis 1 diterima, Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya nilai p-value 0,001 yang berarti Hipotesis 2 diterima, Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.

- c. Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya nilai p-value 0,000 yang berarti Hipotesis 3 diterima, Kreativitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Indirect Effect (Pengaruh tidak Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Intrinsik (X) → Kreativitas Karyawan (M) → Kinerja Karyawan (Y)	0.258	0.281	0.092	2.811	0.005

Berdasarkan table 6 variabel Motivasi Intrinsik, Kreativitas Karyawan dan Kinerja Karyawan memiliki p-value sebesar 0,005. Dengan demikian (H4 diterima), yaitu Kreativitas Karyawan memediasi antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Kreativitas Karyawan, maka memiliki peran memediasi pengaruh antara Motivasi Intrinsik yang semakin tinggi dan semakin baik Kinerja Karyawan. Bentuk mediasi parsial ini menunjukkan bahwa Kreativitas Karyawan bukan satu-satunya pemediasi pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dan terdapat faktor pemediasi lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan teori SDT (Self Determination Theory), dimana SDT menekankan pentingnya motivasi intrinsik, yaitu dorongan batin yang mendorong individu untuk melakukan tindakan karena kepuasan pribadi dan minat mereka terhadap tugas itu sendiri. Sesuai dengan Lloyd et al., (2017). Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih antusias dengan pekerjaannya karena mereka sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang merasa termotivasi secara intrinsik dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa memiliki otonomi lebih tinggi dalam cara mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Amiruddin (2021) pada Koperasi Sawit Mahato Bersatu di Sumatra Utara menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Motivasi Intrinsik dapat berdampak pada Kreativitas Karyawan. Motivasi intrinsik sering kali berakar pada minat dan antusiasme individu terhadap suatu bidang atau pekerjaan tertentu. Ketika karyawan memiliki minat yang tinggi terhadap tugas yang sedang mereka kerjakan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengeksplorasi dan mencari cara baru untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Antusiasme ini dapat mendorong mereka untuk berani mencoba ide-ide kreatif dan berbeda. Selain itu, Motivasi intrinsik dapat menumbuhkan minat dan ketertarikan pada pekerjaan. Ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, maka mereka cenderung bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan berpikir kreatif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh MinhDuc & Huu-Lam, (2019) mengatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan pada sector rumah sakit di Vietnam.

3. Pengaruh Kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Kreativitas karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan teori kreativitas komponensial, Amabile et al., (1996) mengatakan bahwa minat dan ketertarikan karyawan terhadap tugas tertentu mendorong mereka untuk mengeksplorasi metode baru dan lebih baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kreativitas karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan perusahaan. Dengan menghadirkan ide-ide baru dan inovatif, mereka dapat meningkatkan nilai tambah dari layanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang kreatif mampu menghasilkan solusi inovatif untuk masalah dan tantangan yang dihadapi organisasi. Ide-ide baru yang dihasilkan dapat membuka peluang baru, mengatasi masalah, dan meningkatkan efisiensi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja..

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Setiawan & Idham (2022) yang mengatakan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Hotel Teraskita Cawang Jakarta.

4. Kreativitas Karyawan memediasi pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara langsung menunjukkan bahwa Kreativitas Karyawan memediasi peningkatan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Yusro Jombang. Bentuk mediasi adalah mediasi parsial (partial mediation) yang menunjukkan bahwa Kreativitas Karyawan bukan satu-satunya pemediasi hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan namun terdapat faktor pemediasi lain.

Dalam konteks mediasi, kreativitas karyawan berfungsi sebagai perantara yang menghubungkan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Walaupun setelah diuji, motivasi intrinsik dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. Namun juga dengan adanya mediasi kreativitas karyawan dapat memainkan peran kritis dalam menjelaskan bagaimana motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan dan terjadi pengaruh yang tidak langsung. Kreativitas karyawan tidak hanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Menurut teori komponensial dari Amabile, (1996), motivasi intrinsik merupakan faktor penentu penting dari kreativitas individu. Motivasi intrinsik berasal dari minat dan daya tarik pekerjaan tertentu akan cara baru untuk melakukan tugas, yang menghasilkan kreativitas dan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jnaneswar & Ranjit (2022) dan membuktikan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Motivasi Intrinsik memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan Hotel Yusro Jombang. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang ada di Hotel Yusro.
2. Motivasi Intrinsik memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kreativitas karyawan Hotel Yusro Jombang. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kreativitas karyawan yang ada di Hotel Yusro.
3. Kreativitas Karyawan memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan Hotel Yusro Jombang. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin tinggi

keaktivitas yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang ada di Hotel Yusro.

4. Kreativitas Karyawan berperan penting dan signifikan sebagai mediasi atau perantara pada peningkatan Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan Hotel Yusro Jombang. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin tinggi kreativitas karyawan maka akan berdampak pada tingginya motivasi intrinsik dan kinerja karyawan yang ada pada Hotel Yusro Jombang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Pihak Hotel Yusro Jombang perlu memberikan kesempatan pada karyawan untuk bertindak atau melakukan improvisasi dalam tugas yang diberikan agar lebih efektif.
2. Sebaiknya Hotel Yusro Jombang harus lebih meningkatkan kreativitas karyawan dengan cara memberikan pujian didepan karyawan lain ataupun atasan bagi karyawan yang telah menyampaikan ide kreatifnya.
3. Hotel Yusro Jombang harus memberikan apresiasi berupa reward pada karyawan yang melakukan pelayanan terbaik pada pelanggan.
4. Penelitian selanjutnya, diharapkan mengangkat masalah dengan menambah variabel-variabel lain, misalnya Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan, dan Budaya Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif struktural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
- Aldorino, R. G., & Pangestu, Y. (2022). *PENGARUH KREATIVITAS KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada PT Samudera Selang. 180324183*. <http://e-journal.uajy.ac.id/28541/>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184.
- Amiruddin, A. Bin. (2021). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SAWIT MAHATO BERSATU. *Manajerial Dan Bisnis*, 4(2), 159–164. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2205>
- Apriadi, W. P., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kepribadian proaktif serta efeknya terhadap kreativitas karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 12(02), 191–202.
- Dewi Wijayanti, I. A., & Supartha, I. W. G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*. Udayana University.
- Felinda, B. V. (2016). *Pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Fujimoto, Y. (2020). Psychological detachment: A creativity perspective on the link between intrinsik motivation and employee engagement. *Personnel Review*.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 1–13.
- Indriyani, N. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Preventif Terhadap*

- Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647–664. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>
- Kurniawan, R. C. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Keterlibatan Proses Kreatif Terhadap Kreativitas Karyawan
- Kusumah, A. I., Indrayanto, A., & Setiawan, I. (2021). A mediating and moderating role on employee performance appraisal. *Management Research Review*, 44(12), 1639–1659.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Emba*, 3(3), 981–991. <https://media.neliti.com/media/publications/2760-ID-pengaruh-komunikasi-kerjasama-kelompok-dan-kreativitas-terhadap-kinerja-karyawan.pdf>
- Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2017). Work-related self-efficacy as a moderator of the impact of a worksite stress management training intervention: Intrinsic work motivation as a higher order condition of effect. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 115.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.*
- Minh-Duc, L., & Huu-Lam, N. (2019). Transformational leadership, customer citizenship behavior, employee intrinsic motivation, and employee creativity. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 26(2), 286–300. <https://doi.org/10.1108/JABES-10-2018-0070>
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk bisnis yang kompetitif Gajah Mada University pers.* Yogyakarta.
- Nawawi, H. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif.*
- Netemeyer, R. G., & Iii, J. G. M. (2007). *Employee versus supervisor ratings of performance in the retail customer service sector: Differences in predictive validity for customer outcomes.* 83, 131–145. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2006.10.009>
- Ningsih, S., Andriana, A. N., Studi, P., Bisnis, A., Universitas, F., Studi, P., Bisnis, A., Universitas, F., Studi, P., Bisnis, A., & Universitas, F. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Finance & Collector Pt Tepian Multimedia Di Samarinda.* x(x), 196–202. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/RJABM/article/view/4929>
- Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2021). Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227–241.
- Putra, W. M., & Bayu, K. (2017). Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*, 2(2).
- Rahayu, Y. . (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Organizational Citizen Behavior pada Hotel Yusro Jombang.* 1–8.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Setiawan, R., & Idham, R. (2022). PENGARUH KREATIVITAS DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hotel Teraskita Cawang Jakarta). *Jurnal Pariwisata*, 9(2), 151–160.
- Shin, Y., Hur, W.-M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public*

Health, 16(10), 1812.

- Sudarma, M. (2013). Mengembangkan kemampuan berpikir kreatif. *Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Perkasa.*
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi). *Bandung: Alfabeta CV.*
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KNERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)*. 47, 1–17.
- Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.