

PERAN MARDATILAH CURIOSITY MOTIVATION MENUJU HUMAN RESOURCES PERFORMANCE

Disertasi



Endang Sarwiningsih S
NIM. 10401900005

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu
Manajemen Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

Program Studi Doktor Ilmu Manajemen
Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang
2022

PERAN MARDATILAH CURIOSITY MOTIVATION MENUJU HUMAN RESOURCES PERFORMANCE

EndangSarwiningsih S
NIM. 10401900005

Semarang, Agustus 2022

TelahDisetujuiuntukdilaksanakanoleh:

KetuaProgram PascaSarjana
Program Doktor IlmuManajemen

Tim Promotor



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIDN.0608026502

Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIDN. 0608026502

Dr. Moch. Zulfa. SE. MM
NIDN.0616085903

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara peran rasa ingin tahu (*curiosity*) dengan kinerja yang berpusat pada konsep *Mardhatillah Curiosity Motivation*. Konsep *Mardhatillah Curiosity Motivation* yang dihasilkan dari integrasi Teori Motivasi dengan pendekatan rasa ingin tahu (*curiosity*) dengan nilai-nilai Islam (*mardhatillah*) diharapkan dapat memicu *Human Resources Performance*. Penelitian ini dilakukan pada SDM di beberapa ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) di Kantor Pemerintahan Kota Semarang. Agar generalisasi lebih optimal maka sampel studi ini sebesar 150 responden. Metode pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*, artinya berdasarkan karakteristik populasi, yakni mempunyai masa kerja di atas 10 tahun. Sedangkan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Hasil menunjukkan bahwa *mardhatillah curiosity motivation* akan dapat efektif dalam mendukung *creativity* dan kinerja SDM jika didukung dengan *performance approach* dan *mastery approach*. Penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah merupakan keseimbangan pekerjaan dengan keyakinan, penyelesaian masalah sebagai amal soleh dengan ahlak, adanya proses kerja dengan Ilmu yang mendalam serta menikmati dinamika strategi yang sehat terbukti dapat meningkatkan kinerja SDM di Pemerintahan Kota Semarang. Selanjutnya, Ketika SDM memiliki keterlibatan seseorang dalam aktivitas berprestasi, dengan standar individu-individu menilai kinerja diri sendiri, keberhasilan serta kegagalan dalam mencapai tujuannya akan memicu dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kreativitas SDM di Pemerintahan Kota Semarang.

Penelitian memandang motivasi sebagai bagian dari fitrah manusia untuk meraih kesenangan dan mencari pengalaman dalam upaya untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa bahwasannya rasa ingin tahu saja tidak cukup untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mengurangi konflik kelompok dan kesalahan pengambilan keputusan, namun tetap dibutuhkan pondasi spiritual yang kuat. Sehingga dalam memandang masa depan, manusia harus memegang erat logika spiritual bahwa apapun yang akan terjadi adalah qodo dan qodar-Nya yang harus diterima dengan lapang dada. Kontribusi utama penelitian ini adalah model peningkatan kinerja dengan berpusat pada konsep *Mardhatillah Curiosity Motivation*. Sebuah konsep yang mengetengahkan dorongan rasa ingin tahu SDM untuk menggapai ridha Allah dalam upaya mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci : *Mardhatillah Curiosity Motivation*; *performance approach*; *mastery approach*; *performance approach*, *creativity*

ABSTRACT

This study aims to explore a new conceptual model that can fill the limitations of previous studies and research gaps between the role of curiosity and performance based on the concept of Mardatillah Curiosity Motivation. The concept of Mardatillah Curiosity Motivation generated from the integration curiosity approach of Motivation Theory with Islamic values (mardatillah). This concept is expected to become a trigger for Human Resources Performance. This research was conducted on human resources in several ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) in the Semarang City Government Office. In order to optimize generalization of the research, this study used 150 respondents and choosed by purposive sampling technique, meaning that it is based on the characteristics of the population, which has a working period of more than 10 years. The data obtained from the questionnaire than been analized by Structural Equation Modeling (SEM).

The results show that curiosity motivation will be effective in supporting creativity and HR performance if it is supported by a performance approach and a mastery approach. This study shows that the impulse of curiosity to achieve the pleasure of Allah is a balance of work with confidence, problem solving as good deeds with morality, the existence of a work process with in-depth knowledge and enjoying the dynamics of a healthy strategy that is proven to improve HR performance in the Semarang City Government. Furthermore, when HR has a person's involvement in achievement activities, with the standards of individuals assessing their own performance, success and failure in achieving their goals will trigger a curiosity drive to achieve the pleasure of Allah and in the end have an impact on increasing the creativity of HR in the Semarang City Government.

Research views motivation as part of human nature to seek pleasure and seek experience in an effort to earn a living which is part of worship. Furthermore, this research proves that curiosity alone is not enough to increase efficiency and productivity, reduce group conflict and decision-making errors, but a strong spiritual foundation is still needed. So that in looking at the future, humans must hold tightly to the spiritual logic that whatever will happen is His qada and qadar which must be accepted with grace. The main contribution of this research is a performance improvement model centered on the concept of Mardhatillah Curiosity Motivation. A concept that explores the curiosity of HR to achieve the pleasure of Allah in an effort to achieve optimal performance.

Keywords: Mardhatillah Curiosity Motivation; performance approach; mastery approach; performance approach, creativity

INTISARI

Setiap sumber daya manusia memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaan, sehingga mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh (Schmidt, 2003). Perbedaan motivasi muncul dari perbedaan keinginan masing-masing karyawan sehingga berpengaruh pada peningkatan kemampuan (Schmidt, 2003). Perbedaan keinginan sumber daya manusia, muncul karena adanya rasa ingin tahu terhadap keuntungan yang akan diperoleh (Avey et al., 2010).

Berdasarkan keingintahuan tersebut, sumber daya manusia berusaha mencari, mengeksplorasi dan menempatkan dirinya dalam situasi kerja melalui penggunaan informasi dan pengalaman (Berlyne, 1978). Hal ini, akhirnya berdampak pada munculnya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan, membangun kemampuan diri serta memperkuat hubungan sosial dalam organisasi (Von Stumm & Ackerman, 2014). Kashdan et al. (2004) menjelaskan rasa ingin tahu dalam dua perbedaan, yaitu sebagai perasaan yang muncul karena adanya ketertarikan dan perasaan yang muncul karena perasaan kekurangan. Perbedaan ini sekaligus juga bertujuan untuk mengasumsikan dimensi rasa ingin tahu. Rasa ingin tahu diakibatkan munculnya perasaan ketertarikan, mengasumsikan bahwa perasaan ingin tahu dan tindakan eksplorasi menyenangkan. Asumsi rasa ingin tahu muncul karena perasaan kekurangan yaitu rasa ingin tahu menimbulkan ketegangan atau kebingungan karena kurangnya informasi.

Motivasi dalam perspektif Islam adalah konsep jiwa. Kerangka dasarnya dimulai dengan pemahaman tentang keberadaan dan tujuan manusia. Tujuan akhir dari motivasi dalam perspektif Islam adalah membimbing jiwa individu melalui dorongan pelaksanaan tauhid, iman dan perjuangan mencari ridho Allah (Mardatilah) untuk mendapatkan kebaikan dunia dan akhirat (Cader, 2016). Dimensi motivasi Islami yakni niat, ibadah, amanah dan ihsan (Khair et al., 2017). Motivasi kerja menurut Islam terdiri dari niat baik dalam bekerja mengharap ridhla Allah (Mardatilah), takwa dalam bekerja (Muttaqin) dan Ikhlas dalam bekerja (Saleh, 2011). Mardatilah merupakan tujuan hidup orang mukmin untuk mencapai keridhaan Allah SWT yang konsekuensinya akan dibalas dengan surga.

Studi Ames (1992) menyimpulkan pencapaian tujuan (*goal achievement*) memiliki kapasitas untuk mempengaruhi, atau memotivasi perilaku individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Memahami faktor-faktor yang menentukan apakah orang berhasil atau gagal dalam mencapai hasil yang diinginkan, adalah perhatian mendasar dalam aspek psikologi. Sebagian besar, teori motivasi dan pengaturan diri menyatu pada gagasan bahwa perilaku menetapkan tujuan atau hasil adalah tindakan kunci yang mempromosikan pencapaian tujuan.

Penelitian terkait peran *Curiosity* terhadap kinerja SDM masih menyisakan beberapa kontroversi yang menjadikan hubungan tersebut sangat menarik untuk diteliti. Penelitian terdahulu yang menyatakan *Curiosity* berdampak positif terhadap munculnya ide-ide kreatif (Khan, 2014; Harrison & Dossinger, 2015; Wang & Li, 2015; Celik, et.al 2016) hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil yang

menyatakan bahwa *Curiosity* tidak berpengaruh terhadap prestasi Reio & Wiswell, 2000; Hardy, Alisha & Mecca, 2016; Chang & Shih, 2019).

Berdasarkan *research gap* (kontroversi studi) mengenai pengaruh *curiosity* terhadap kinerja, oleh karena itu diperlukan *ardatilah curiosity motivation* yang di dorong oleh *goal achievement* (pencapaian tujuan) agar memicu peningkatan *creativity human resources* dan *human resources performance*, maka rumusan masalah penelitian ini adalah, “*Bagaimana pengembangan mardatilah curiosity motivation berbasis goal achievement menuju human resources performance*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara peran rasa ingin tahu (*curiosity*) dengan kinerja yang berpusat pada konsep *Mardatilah Curiosity Motivation*. Konsep *Mardatilah Curiosity Motivation* diharapkan dapat memicu *Human Resources Performance*.

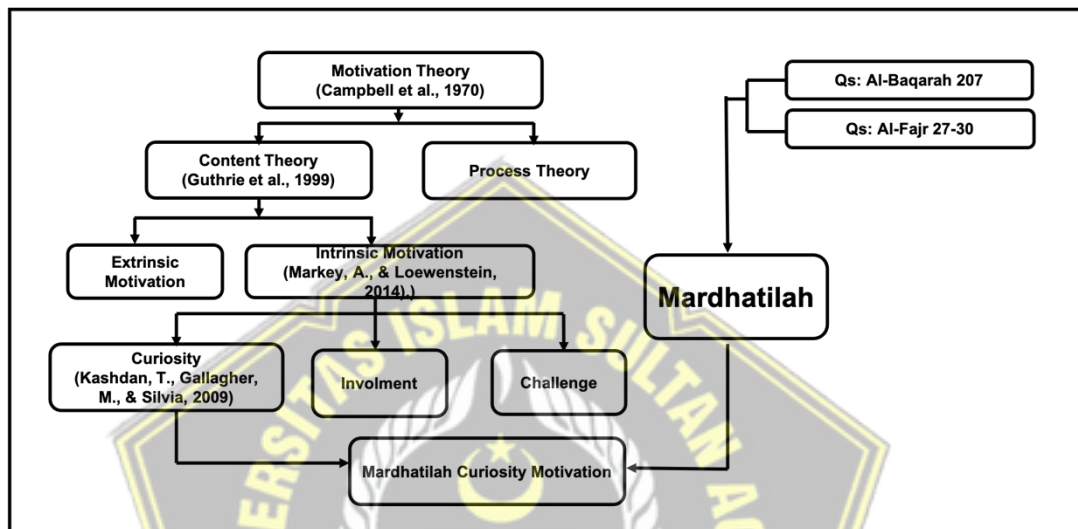
Salah satu teori konten adalah dua faktor Herzberg, menurut (Guthrie et al., 1999). Dimensi - dimensi motivasi intrinsik diantaranya adalah rasa ingin tahu (*Curiosity*), keterlibatan (*involvement*) dan tantangan (*Challenge*) Rasa ingin tahu (*Curiosity*) dapat menghasilkan perasaan negatif ketika tidak terpenuhi, namun akan menyenangkan bila dipuaskan dengan perolehan informasi yang diinginkan (Markey, A., & Loewenstein, 2014). Tiga jenis keingintahuan (*curiosity*) antara lain (1) *Epistemic Curiosity*, yaitu merefleksikan bagaimana seseorang terstimulasi oleh sesuatu yang belum kompleks, tidak koheren, ataupun pengetahuan yang belum dimengerti; (2) *Perceptual Curiosity*, yaitu merujuk kepada berbagai hal visual, *auditory* atau stimulasi spontan ke suatu pengalaman sensoris yang membuat penasaran; (3) *Social Curiosity*, yaitu merefleksikan bagaimana orang-orang merasa terdesak untuk ingin tahu tentang sesuatu hal (Kashdan, T., Gallagher, M., & Silvia, 2009).

Keingintahuan relevan dengan aktivitas manusia mulai dari kreativitas, pengambilan keputusan, dan hubungan sosial terkait pekerjaan dan wawasan diri. Dengan sepenuhnya terlibat dalam kegiatan yang bervariasi dan baru, individu yang memiliki rasa ingin tahu berbanding lurus terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi (Kashdan, T., Gallagher, M., & Silvia, 2009). Keingintahuan juga dikaitkan dengan peningkatan hasil yang bermanfaat, seperti kesejahteraan emosional yang lebih besar, kebermaknaan hidup, vitalitas, kecerdasan, persepsi kompetensi kesadaran dan pemahaman emosi, kreativitas, apresiasi estetika, toleransi dan bahkan preferensi untuk kecemasan, ambiguitas, tantangan yang menegangkan, dan emosi negatif, otoriterisme, stereotip dan pemikiran dogmatis (Kashdan, T., Gallagher, M., & Silvia, 2009).

Mardatilah merupakan tujuan hidup orang mukmin untuk mencapai keridhaan Allah SWT yang konsekuensinya akan dibalas dengan surga, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Fajr ayat 27 – 30 yang berbunyi: “Hai jiwa yang tenang. Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang puas lagi diridhai-Nya. Maka masuklah ke dalam jama'ah hamba-hamba-Ku, masuklah ke dalam surga-Ku. Tujuan hidup berdasar pada Mardatilah atau mencari keridhaan Allah SWT, dilihat dari lima aspek antara lain. Mardhatillah Secara Individual, Mardhatillah Dalam Keluarga, Mardhatillah Dalam Bernegara, Mardhatillah Dalam Umat Manusia, dan Mardhatillah Dalam Alam Semesta.

Mardatilah secara individual dapat dilihat dari beberapa sisi, antara lain (Marjuni, 2009) : Keyakinan (aqidah), Amal shaleh, Akhlak mulia (akhlaqul karimah), Ilmu yang mendalam dan luas dan Thoyyib atau sehat/kesehatan

Berdasarkan kajian mengenai Teori Motivasi dan nilai-nilai Islam (Mardatilah) yang komprehensif dan mendalam dapat dintegrasikan dan menghasilkan kebaruan (*novelty*) *Mardatilah Curisosity Motivation* seperti yang disajikan pada Gambar 1.

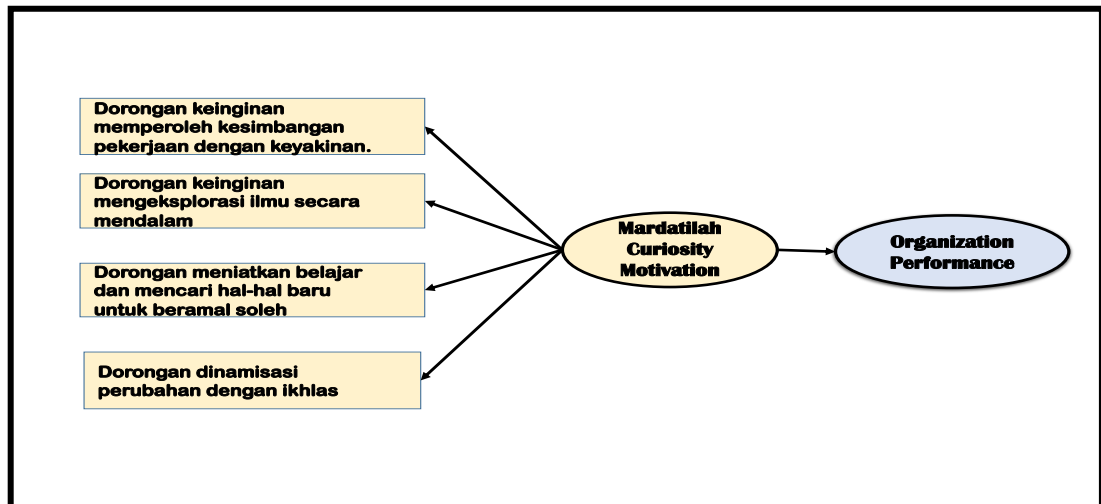


Gambar 1. Integrasi Teori Motivasi dan Nilai-nilai Islam Mardatilah

Berdasarkan integrasi indikator rasa ingin tahu (*curiosity*) dengan nilai-nilai Islam (mardatilah) dapatlah disusun indikator *Mardatilah Curiosity Motivation* yaitu :

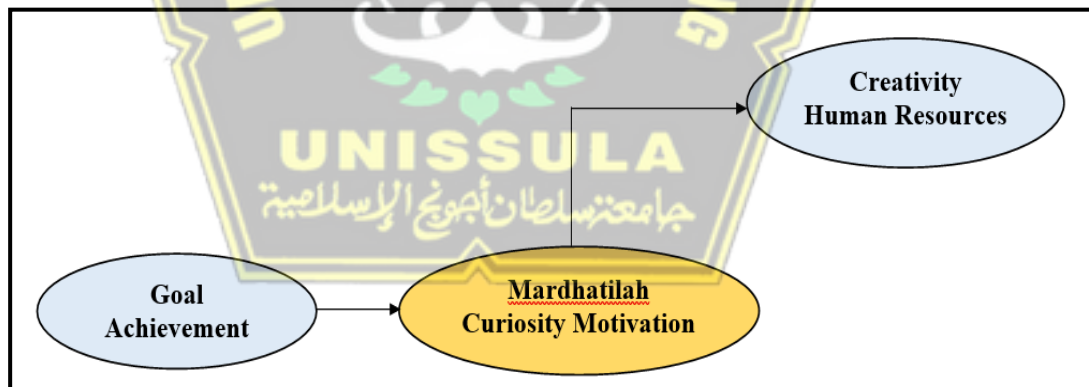
1. keseimbangan pekerjaan dengan keyakinan, ditunjukkan dengan pengendalian diri, penyelesaian masalah dan memposisikan diri;
2. Penyelesaian masalah pekerjaan sebagai amal ibadah dengan ikhlas dan sepenuh hati;
3. Bekerja dengan akhlak yang mulia dengan etika, moral dan tingkah laku yang baik;
4. Peningkatan proses kerja dengan pengalaman kerja, penyelesaian masalah dan pengembangan diri;
5. Menikmati dinamika strategi yang sehat yang ditunjukkan dengan loyalitas kerja, cekatan, kreativitas; dan Bekerja dengan tulus semata-mata karena Allah.

Sehingga proposisi pertama dalam penelitian ini adalah : Mardatilah motivasi merupakan keseimbangan pekerjaan dengan keyakinan, penyelesaian masalah sebagai amal soleh dengan alkhak, adanya proses kerja dengan Ilmu yang mendalam serta menikmati dinamika strategi yang sehat. Meningkatnya Mardatilah motivasi rasa ingin tahu akan mewujudkan kinerja organisasi.



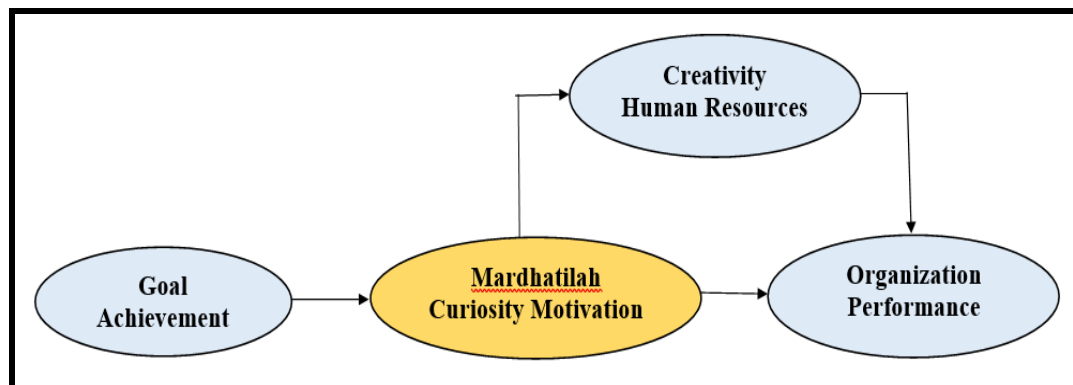
Gambar 2. Proposisi *Mardatilah Curiosity Motivation*

Pencapaian tujuan (*goal achievement*) mengacu pada tujuan dan fokus keterlibatan seseorang dalam aktivitas berprestasi, sedangkan *goal setting* (penetapan tujuan) lebih berfokus pada bagaimana tujuan dibangun dan diubah serta peran sifat-sifat dan tujuan itu untuk mendesak dan mengarahkan perilaku. Pencapaian tujuan merupakan gambaran integrasi pola belief yang memiliki peranan penting untuk membedakan pendekatan yang dipakai, digunakan, cara menggunakannya, serta respon terhadap situasi prestasi (Schunk et al., 2008). Selain itu, Pencapaian tujuan mencerminkan jenis standar individu-individu menilai kinerja diri sendiri, keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan (Schunk et al., 2008).



Gambar 3. Proposisi *Goal Achievement*

Berdasarkan integrasi proposisi satu tentang *Mardatilah Curiosity Motivation* dan proposisi dua tentang goal achievement, maka model teoretikal dasar tersaji dalam Gambar 4. Gambar tersebut menunjukkan bahwa *Mardatilah Curiosity Motivation* dibangun oleh *Goal Achievement* (pencapaian tujuan). Konsekuensinya meningkatnya *Mardatilah Curiosity Motivation* akan memicu meningkatnya *Creativity Human Resources* dan kinerja organisasi



Gambar 4. Model Teoretikal Dasar Mardhatilah Curiosity Motivation

Kinerja SDM yaitu sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak individu memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan adalah hal penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan akan baik jika mendapatkan sesuatu yang sama seperti yang diharapkan, misalnya penerimaan gaji, mendapatkan kesempatan dalam pelatihan dan pengembangan, suasana lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama, penempatan posisi kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki masing-masing individu, mendapatkan kesempatan promosi karir individu serta terdapat umpan balik dari organisasi (Mathis & Jackson, 2012).

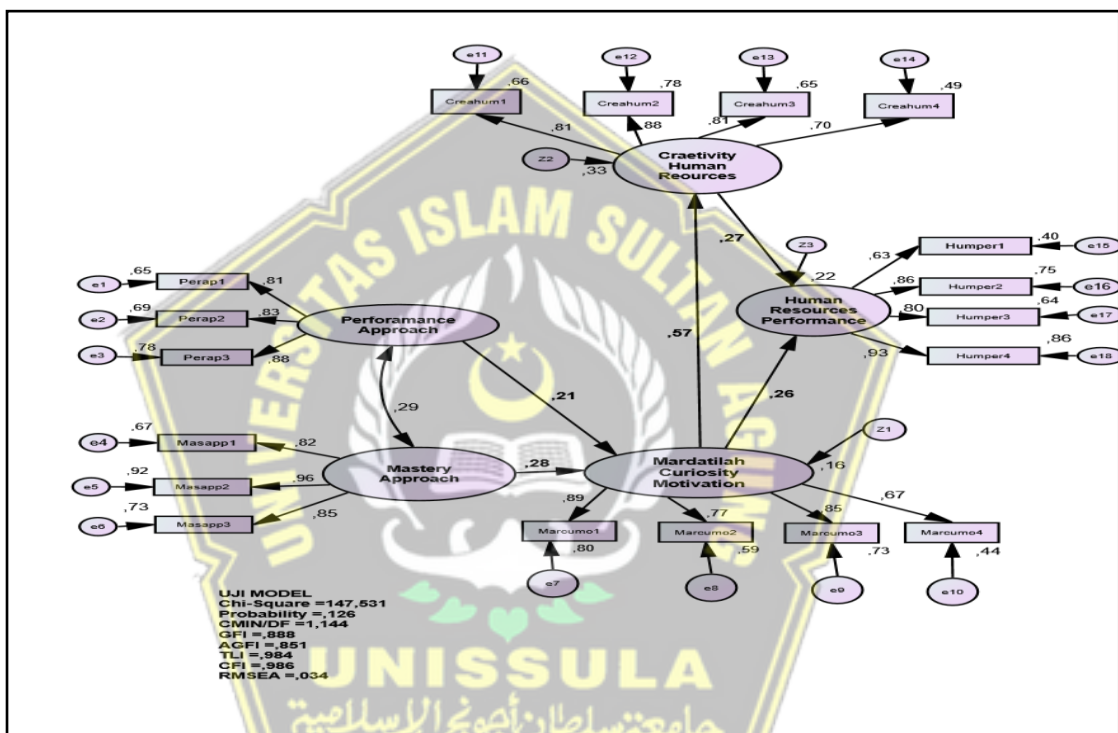
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja; faktor organisasi yang meliputi Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan (Gibson et al., 2012).

Goal Achievement atau penetapan tujuan, merupakan konstruksi psikologis yang menggambarkan bagaimana individu mendekati, menafsirkan, dan menanggapi situasi kinerja. Khususnya, menetapkan pencapaian tujuan, yang mengarahkan karyawan untuk fokus pada pengembangan keterampilan baru dan menguasai situasi baru (Elliot, 1999). Selanjutnya menjelaskan bahwa dimensi goal achievement mencakup pendekatan kinerja- (*performance-approach*) Pendekatan Penguasaan (*Mastery Approach*).

Kemudian, faktor lain pendukung kinerja adalah creativity. Penelitian yang dilakukan oleh Laird D. & McLean (2005) menjelaskan tentang kreativitas yang difokuskan pada individu, lingkungan sosial dapat mempengaruhi tingkat dan frekuensi perilaku kreatif serta menjelaskan faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya dan iklim organisasi yang bertindak sebagai pendukung dan penghambat kreativitas dan inovasi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Spielberger & Starr (1994), menjelaskan bahwa adanya pengaruh *curiosity* dalam membentuk perilaku eksplorasi individu di tempat kerja, yaitu menciptakan perilaku dan sikap karyawan yang fokus pada peluang (Avey et al., 2010). Penelitian yang hampir sama hasilnya dilakukan oleh (Von Stumm & Ackerman, 2014), dengan menjelaskan bahwa *curiosity* memberikan pengaruh secara konsisten pada fungsi

membentuk perasaan penasaran seseorang untuk membangun kemampuan dirinya. Dengan kata lain, individu dapat mengembangkan inovasi dalam bekerja disebabkan adanya kemampuannya dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada SDM di beberapa ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) di Kantor Pemerintahan Kota Semarang. Agar generalisasi lebih optimal maka sampel studi ini sebesar 150 responden. Metode pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling, artinya berdasarkan karakteristik populasi, yakni mempunyai masa kerja di atas 10 tahun. Sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).



Gambar 5. Full Model Mardatilah Curiosity Motivation

Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model yang disajikan dalam Tabel 5 diketahui bahwa hasil estimasi nilai kriteria chi-square, probabilitas, RMSEA, CMIN/DF, TLI, dan CFI terdapat pada rentang nilai yang diharapkan, yakni termasuk pada kategori fit (baik). Pada indeks GFI, dan AGFI diperoleh hasil yang kurang baik, tetapi nilainya mendekati *cut off value* atau dapat dikatakan marjinal fit yaitu kondisi kesesuaian model pengukuran di bawah kriteria ukuran fit, namun masih dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut karena dekat dengan kriteria *good fit*, sehingga model masih dapat diterima (Lima Krishna& Mardo, 2016). Atas dasar tersebut, maka disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi ukuran kesesuaian model (*goodness of fit*) dan dapat dilanjutkan pada analisis lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis.

Berdasarkan perhitungan melalui analisis konfirmatori dan uji model *structural equation model human resources performance* seperti yang disajikan

pada tabel sebelumnya, maka model ini dapat diterima. Kemudian berdasarkan model fit ini akan dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Berbasis SEM

	Hubungan Antar Variabel	Estimate	CR	P	Keterangan
H1	<i>Performance Approach</i> → <i>Mardatilah Curiosity Motivation</i>	0.240	2.105	0,035	Diterima
H2	<i>Mastery Approach</i> → <i>Mardatilah Curiosity Motivation</i>	0.296	2.914	0,004	Diterima
H3	<i>Mardatilah Curiosity Motivation</i> → <i>Creativity Human Resources</i>	0.534	5.892	0,000	Diterima
H4	<i>Mardatilah Curiosity Motivation</i> → <i>Human Resources Performance</i>	0.177	2.225	0,026	Diterima
H5	<i>Creativity Human Resources</i> → <i>Human Resources Performance</i>	0.194	2.251	0,024	Diterima

Mengacu pada hasil pengujian terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk *Structural Equation Model* (SEM) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= 0,240 X_1 + 0,296 X_2 & R^2 &= 0,184 \text{ (1)} \\
 Y_2 &= 0,534 Y_1 & R^2 &= 0,328 \text{ (2)} \\
 Y_3 &= 0,177 Y_1 + 0,194 Y_2 & R^2 &= 0,220 \text{ (3)}
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam model SEM disebut dengan istilah *Square Multiple Correlation* dapat dijelaskan sebagai berikut :

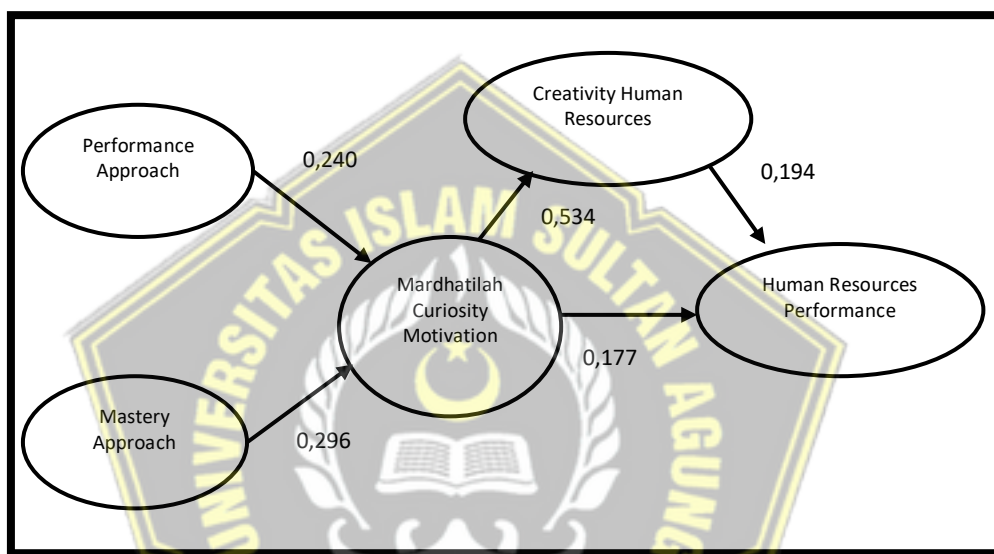
- 1) Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan pertama adalah 0,184. Nilai ini menunjukkan bahwa 18,4% dari variasi nilai *Mardatilah Curiosity Motivation* dipengaruhi oleh adanya kontribusi variasi nilai variabel *Performance Approach*, dan *Mastery Approach*.
- 2) Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan kedua adalah 0,328. Nilai ini menunjukkan bahwa 32,8% dari variasi nilai *Creativity Human Resources* dipengaruhi oleh adanya kontribusi variasi nilai variabel *Mardatilah Curiosity Motivation*.
- 3) Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan ketiga adalah 0,220. Nilai ini menunjukkan bahwa 22,0% dari variasi nilai *Human Resources Performance* dipengaruhi oleh adanya kontribusi variasi nilai variabel *Mardatilah Curiosity Motivation* dan *Creativity Human Resources*.

Tabel 2 menyajikan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Performance approach* semakin tinggi maka *mardatilah curiosity motivation* akan semakin baik.

2. *Mastery approach* semakin tinggi, maka *MardatilahCuriosityMotivation* semakin baik.
3. *MardatilahCuriosityMotivation* semakin tinggi, maka *creativity human resources* semakin baik.
4. *MardatilahCuriosityMotivation* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik.
5. *Creativity human resources* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik.

Pengujian terhadap pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari setiap variabel model *MardatilahCuriosityMotivation*, disajikan pada Gambar 6 :



Gambar 6 Pengaruh Langsung Model Mardatilah Curiosity Motivation

Gambar 6 menunjukkan bahwa pengaruh langsung, tidak langsung dan total model *MardatilahCuriosityMotivation*, menjelaskan bahwa variabel *MardatilahCuriosityMotivation* dipengaruhi secara langsung oleh *performance approach* sebesar 0,240, dan *mastery approach* sebesar 0,296. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *mastery approach* memiliki pengaruh dominan terhadap *MardatilahCuriosityMotivation*. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang mempengaruhi variabel *MardatilahCuriosityMotivation* tidak tampak dalam model penelitian ini karena variabel *MardatilahCuriosityMotivation* merupakan variabel pada jenjang pertama dalam model persamaan terstruktur.

Kemudian variabel *creativity human resources* dipengaruhi oleh *MardatilahCuriosityMotivation* secara langsung sebesar 0.534 dan variabel *human resources performance* dipengaruhi oleh *MardatilahCuriosityMotivation* secara langsung sebesar 0.177. Sedangkan pengaruh tidak langsung tidak di uji dalam studi ini.

Human resources performance di pengaruhi secara langsung oleh variabel *creativity human resources* sebesar 0,194, Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *creativity human resources* memiliki pengaruh yang dominan terhadap *human resources performance*. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel

performance approach terhadap *human resources performance* sebesar 0,042, variabel *mastery approach* terhadap *human resources performance* sebesar 0,052.

Pengaruh langsung, tidak langsung dan total model *MardatilahCuriosityMotivation* dapat ditampilkan dalam tabulasi berikut ini :

Tabel 2. Pengaruh langsung, Tidak Langsung dan Total

NO	VARIABLE	PENGARUH	<i>Performance Approach</i>	<i>Mastery Approach</i>	<i>Mardatilah Curiosity Motivation</i>	<i>Creativity Human Resources</i>
1.	<i>Mardatilah Curiosity Motivation</i>	Langsung	0,240	0,296	0,000	0,000
		Tak Langsung	0,000	0,000	0,000	0,000
		TOTAL	0,240	0,296	0,000	0,000
2.	<i>Creativity Human Resources</i>	Langsung	0,000	0,000	0,534	0,000
		Tak Langsung	0,128	0,158	0,000	0,000
		TOTAL	0,128	0,158	0,534	0,000
3.	<i>Human Resources Performance</i>	Langsung	0,000	0,000	0,177	0,194
		Tak Langsung	0,042	0,052	0,000	0,104
		TOTAL	0,042	0,052	0,177	0,298

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2022

Berdasarkan pengaruh total yang diuraikan di atas, menunjukkan bahwa variabel *performance approach* terhadap *human resources performance* sebesar 4,2%. Variabel *mastery approach* terhadap *human resources performance* sebesar 5,2%. Variabel *MardatilahCuriosityMotivation* terhadap *human resources performance* sebesar 17,7% dan Variabel *creativity human resources* terhadap *human resources performance* sebesar 29,8%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *creativity human resources* memiliki pengaruh total dominan terhadap *human resources performance* 29,8%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *mardatilahcuriositymotivation* akan dapat efektif dalam mendukung *creativity* dan kinerja SDM jika didukung dengan *performance approach* dan *mastery approach*. Penelitian ini menunjukkan bahawa dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah merupakan keseimbangan pekerjaan dengan keyakinan, penyelesaian masalah sebagai amal soleh dengan ahlak, adanya proses kerja dengan Ilmu yang mendalam serta menikmati dinamika strategi yang sehat terbukti dapat meningkatkan kinerja SDM di Pemerintahan Kota Semarang. Selanjutnya, Ketika SDM memiliki keterlibatan seseorang dalam aktivitas berprestasi, dengan standar individu-individu menilai kinerja diri sendiri, keberhasilan serta kegagalan dalam mencapai tujuannya akan memicu dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kreativitas SDM di Pemerintahan Kota Semarang.

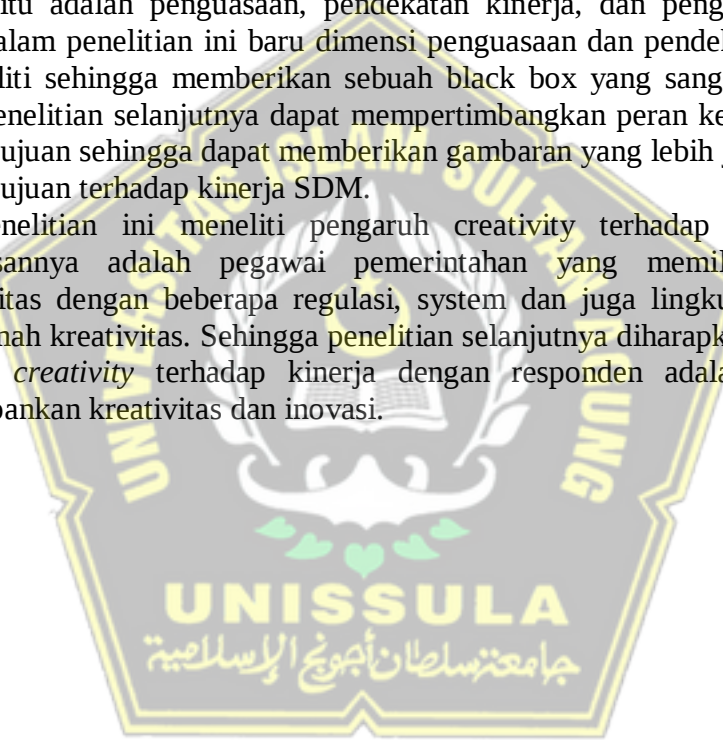
Penelitian memandang motivasi sebagai bagian dari fitrah manusia untuk meraih kesenangan dan mencari pengalaman dalam upaya untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa bahwasannya rasa ingin tahu saja tidak cukup untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mengurangi konflik kelompok dan kesalahan pengambilan keputusan, namun tetap dibutuhkan pondasi spiritual yang kuat. Sehingga dalam memandang masa depan, manusia harus memegang erat logika spiritual bahwa

apapun yang akan terjadi adalah qodo dan qodar-Nya yang harus diterima dengan lapang dada. Kontribusi utama penelitian ini adalah model peningkatan kinerja dengan berpusat pada konsep *Mardhatillah Curiosity Motivation*. Sebuah konsep yang mengetengahkan dorongan rasa ingin tahu SDM untuk menggapai ridha Allah dalam upaya mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini memiliki beberapa limitasi diantaranya yaitu bahwa analisis dalam penelitian ini adalah terkait orientasi pencapaian tujuan SDM yang kemudian dikaitkan pada motivasi / dorongan rasa ingin tahu SDM untuk menggapai ridha Allah sebagai upaya mencapai kinerja ASN yang optimal.

Teori orientasi tujuan percaya bahwa orientasi tujuan akan mempengaruhi kecenderungan kognitif atau emosional individu terhadap peristiwa, yang pada gilirannya akan memicu respons perilaku dan terbagi menjadi tiga dimensi orientasi tujuan yaitu adalah penguasaan, pendekatan kinerja, dan penghindaran kinerja. Namun dalam penelitian ini baru dimensi penguasaan dan pendekatan kinerja saja yang diteliti sehingga memberikan sebuah black box yang sangat menarik untuk diteliti. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan peran ketiga dimensi dari orientasi tujuan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terkait peran orientasi tujuan terhadap kinerja SDM.

Penelitian ini meneliti pengaruh *creativity* terhadap kinerja. Namun keterbatasannya adalah pegawai pemerintahan yang memiliki keterbatasan berkeaktifitas dengan beberapa regulasi, system dan juga lingkungan kerja yang belum ramah kreativitas. Sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh *creativity* terhadap kinerja dengan responden adalah industri yang mengedepankan kreativitas dan inovasi.



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1	21.2
	51.3
	71.4
	81.5
	91.6
	9BAB II KAJIAN PUSTAKA
	10
2.1	11Vroom (1964)
	13
2.2	192.3
	222.4
	252.5
	322.5.1
	32A.
	32B.
	332.5.2
	362.5.3
	39BAB III METODE PENELITIAN
	39
3.1	403.2
	403.3
	413.4
	423.5
	423.6



	433.7
	443.8
52BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	48484.1.
	494.2.
	514.2.1.
	524.2.2.
	544.2.3.
	564.2.4.
	594.2.5.
	624.3.
	644.3.1.
	684.4.
	714.5.
	744.6.
	864.7.
Error! Bookmark not defined. BAB V KESIMPULAN	
	89
5.1.	915.2.
94BAB VI IMPLIKASI DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG	
	93
6.1. 976.2. 986.3. 1006.4.	101

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 : Ikhtisar Research Gap.....	5
Tabel 1.2 : Pencapaian Kinerja Tahun 2020.....	6
Tabel 2.1 : State of The Art motivation theory	13
Tabel 2.2 : State of The Art motivation Curiosity	14
Tabel 2.3 : Integrasi Indikator Mardatilah Curiosity Motivation.....	20
Tabel 2.4 : State of The Art Performance Approach and Mardatilah Curiosity Motivation.....	29
Tabel 2.5 : State of the Art Mardatilah Curiosity Motivation and creative.....	32
Tabel 2.6 : State of the Art Mardatilah Curiosity Motivation and HR.....	35
Tabel 2.7 : State of the Art HR Creativity and HR Performance.....	37
Tabel 3. : Pengukuran Variabel.....	40
Tabel 3.2 : Kriteria Goodness of Fit.....	52
 Tabel 4. 1 : Gender	 49
Tabel 4. 2 : Usia	50
Tabel 4. 3 : Masa Kerja	50
Tabel 4. 4 : Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4. 5 : Statistik Deskriptif Performance Approach	52

Tabel 4. 6 :	Persepsi Responden dan Temuan Penelitian Performance Approach	53
Tabel 4. 7 :	Statistik Deskriptif Mastery Approach	55
Tabel 4. 8 :	Persepsi Responden dan Temuan Penelitian Mastery Approach	56
Tabel 4. 9 :	Statistik Deskriptif Mardhatillah Curiosity Motivation	57
Tabel 4. 10 :	Persepsi Responden dan Temuan Penelitian Mardhatillah Curiosity Motivation	58
Tabel 4. 11 :	Statistik Deskriptif Creativity Human Resource	59
Tabel 4. 12 :	Persepsi Responden dan Temuan Penelitian Creativity Human Resource	60
Tabel 4. 13 :	Statistik Deskriptif Human Resource Performance	62
Tabel 4. 14 :	Persepsi Responden dan Temuan Penelitian Human Resource Performance	62
Tabel 4. 15 :	Uji Normalitas Data	64
Tabel 4. 16 :	Univariate Outliers	65
Tabel 4. 17 :	Uji Reliability dan Variance Extract	69
Tabel 4. 18 :	Hasil Uji Goodness of Fit Full Model SEM	72
Tabel 4. 19 :	Pengaruh langsung, Tidak Langsung dan Total	78

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 : Alur Bab Pendahuluan.....	1
Gambar 2.1 : Teori Motivasi dan Dimensi-dimensi.....	14
Gambar 2.2 : Mardhatilah dan Dimensinya.....	18
Gambar 2.3 : Integrasi Teori Motivasi dan Nilai-nilai Islam Mardatilah....	20
Gambar 2.4 : Proposisi Mardatilah Curiosity Motivation.....	22
Gambar 2.5 : Proposisi Goal Achievement.....	24
Gambar 2.6 : Model Teoretikal Dasar Mardhatillah Curiosity Motivation...	25
Gambar 2.7 : Model Mardatilah Curiosity Motivation.....	38
Gambar 3.1 : Alur Kajian Bab III Metode Penelitian.....	39
 Gambar 4. 1 Piktografis Hasil Penelitian dan Pembahasan	 48
Gambar 4. 2 Analisis Faktor Konfirmatori Antar Variabel Eksogen	70
Gambar 4. 3 Analisis Faktor Konfirmatori Antar Variabel Endogen	71
Gambar 4. 4 Full Model Mardatilah Curiosity Motivation	72
Gambar 4. 5 Pengaruh Langsung Model Mardatilah Curiosity Motivation	77
Gambar 5. 1 Piktografis Bab Penutup	79
Gambar 5.2 Piktografis Implikasi & Agenda Penelitian Mendatang	93

DAFTAR LAMPIRAN

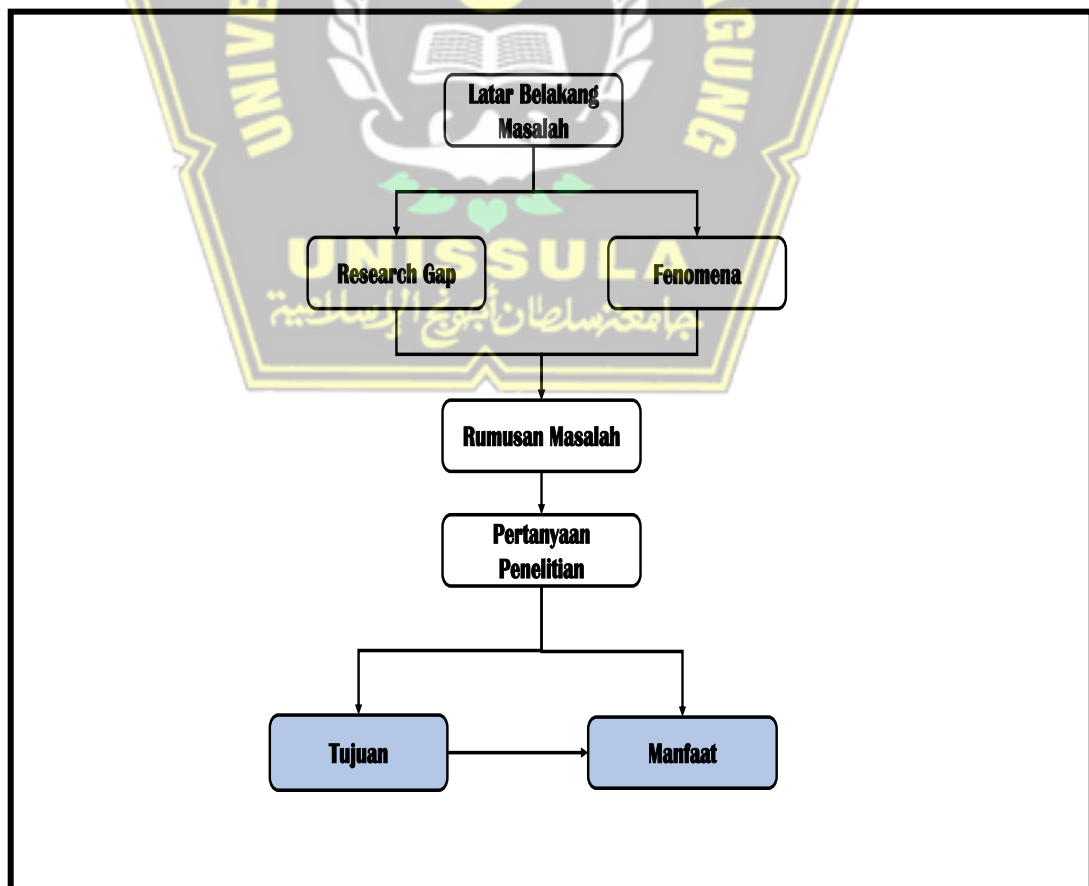
	Hal
Lampiran 1 : Kuesioner.....	107
Lampiran 2 : Statistik Deskriptif.....	114
Lampiran 3 : Uji Konfirmatori1.....	119
Lampiran 4 : Uji Konfirmatori 2.....	125
Lampiran 5 : Full Model AMOS.....	130

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I Pendahuluan merupakan tahap awal dalam penyusunan disertasi yang membahas latar belakang masalah dimana mencakup *research gap* dan fenomena bisnis yang merupakan integrasi masalah penelitian yang konsekuensinya menjadi dasar rumusan masalah dan dirinci menjadi pertanyaan penelitian. Perumusan masalah dan pertanyaan penelitian merupakan alur menuju studi ini yakni tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Adapun alur keterkaitan dan sistematika bahasan dapat dilihat pada Gambar 1.1 :

Gambar 1.1. Alur Bab Pendahuluan



1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi adalah konsep teoritis yang digunakan untuk memperjelas perilaku manusia. Motivasi memberikan motif bagi manusia untuk bereaksi dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai jalan seseorang menuju perilaku, atau konstruksi yang memicu keinginan seseorang untuk meniru perilaku dan sebaliknya. Motivasi diartikan sebagai proses untuk memulai, membimbing, dan memelihara perilaku yang berorientasi pada tujuan. Pada dasarnya, ini menuntun individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan atau harapan (Cook & Artino, 2016).

Teori Motivasi mencakup motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Mitchell et al., 2012). Motivasi intrinsik adalah keinginan diri sendiri untuk menemukan hal-hal baru dan tantangan baru, menilai potensi diri, mengamati dan menimba ilmu. Ini dipengaruhi oleh minat atau kesenangan dalam tugas itu sendiri, dan ada di dalam individu daripada bergantung pada tekanan eksternal atau keinginan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan kebalikan dari motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik berasal dari pengaruh di luar individu (Makki & Abid, 2017).

Motivasi intrinsik muncul sebagai fenomena penting sebagai sumber pembelajaran dan prestasi yang secara sistematis. Karena motivasi intrinsik menghasilkan pembelajaran dan kreativitas tinggi, sangat penting untuk merinci faktor-faktor dan kekuatan yang menimbulkan versus merusaknya. Temuan menunjukkan bahwa mempersepsikan diri sendiri sebagai kompeten pada suatu

kegiatan sering mempromosikan dan menilai kompetensi dalam aktivitas (Elliot et Al, 2000).

Motivasi intrinsik sering didefinisikan dengan cara yang identik dengan rasa ingin tahu (*curiosity*) atau kecenderungan yang melekat untuk mencari hal-hal baru dan tantangan, untuk memperluas dan melatih kapasitas seseorang, untuk mengeksplorasi, dan belajar (Kashdan, *et.al*, 2009). *Curiosity* adalah aspek yang kuat dari motivasi manusia (Grigorescu, 2020). Rasa ingin tahu manusia mendasarkan eksplorasi manusia pada kemampuan untuk memprediksi masa depan, mencari jawaban dari setiap pertanyaan yang muncul dan mendorong munculnya ide-ide baru, efikasi diri (Mussel, 2013) dan *creativity* (oudeyer *et.al* 2016)

Setiap sumber daya manusia memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaan, sehingga mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh (Schmidt, 2003). Perbedaan motivasi muncul dari perbedaan keinginan masing-masing karyawan sehingga berpengaruh pada peningkatan kemampuan (Schmidt, 2003). Perbedaan keinginan sumber daya manusia, muncul karena adanya rasa ingin tahu terhadap keuntungan yang akan diperoleh (Avey et al., 2010).

Berdasarkan keingintahuan tersebut, sumber daya manusia berusaha mencari, mengeksplorasi dan menempatkan dirinya dalam situasi kerja melalui penggunaan informasi dan pengalaman (Berlyne, 1978). Hal ini, akhirnya berdampak pada munculnya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan, membangun kemampuan diri serta memperkuat hubungan sosial dalam organisasi (Von Stumm & Ackerman, 2014). Kashdan et al. (2004) menjelaskan rasa ingin

tahu dalam dua perbedaan, yaitu sebagai perasaan yang muncul karena adanya ketertarikan dan perasaan yang muncul karena perasaan kekurangan. Perbedaan ini sekaligus juga bertujuan untuk mengasumsikan dimensi rasa ingin tahu. Rasa ingin tahu diakibatkan munculnya perasaan ketertarikan, mengasumsikan bahwa perasaan ingin tahu dan tindakan eksplorasi menyenangkan. Asumsi rasa ingin tahu muncul karena perasaan kekurangan yaitu rasa ingin tahu menimbulkan ketegangan atau kebingungan karena kurangnya informasi.

Motivasi dalam perspektif Islam adalah konsep jiwa. Kerangka dasarnya dimulai dengan pemahaman tentang keberadaan dan tujuan manusia. Tujuan akhir dari motivasi dalam perspektif Islam adalah membimbing jiwa individu melalui dorongan pelaksanaan tauhid, iman dan perjuangan mencari ridho Allah (Mardatilah) untuk mendapatkan kebaikan dunia dan akhirat (Cader, 2016). Dimensi motivasi Islami yakni niat, ibadah, amanah dan ihsan (Khair et al., 2017). Motivasi kerja menurut Islam terdiri dari niat baik dalam bekerja mengharap ridha Allah (Mardatilah), takwa dalam bekerja (Muttaqin) dan Ikhlas dalam bekerja (Saleh, 2011). Mardatilah merupakan tujuan hidup orang mukmin untuk mencapai keridhaan Allah SWT yang konsekuensinya akan dibalas dengan surga. Motivasi pada mardatilah akan memberi daya dorong kuat, unggul, istikomah (berkelanjutan) dan tidak bersifat transaksional dalam semua aktivitas bekerja.

Studi Ames (1992) menyimpulkan pencapaian tujuan (*goal achievement*) memiliki kapasitas untuk mempengaruhi, atau memotivasi perilaku individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Memahami faktor-faktor yang menentukan apakah orang berhasil atau gagal dalam mencapai hasil yang diinginkan, adalah

perhatian mendasar dalam aspek psikologi. Sebagian besar, teori motivasi dan pengaturan diri menyatu pada gagasan bahwa perilaku menetapkan tujuan atau hasil adalah tindakan kunci yang mempromosikan pencapaian tujuan.

A. Research Gap

Berdasarkan studi terdahulu, terdapat ketidak konsisten hubungan antara motivasi (curiosity) terhadap kinerja organisasi, tersaji pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Ikhtisar Research Gap

No	Pengaruh	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Signifikan	1. Khan (2014)	<i>Curiosity</i> berpengaruh terhadap kinerja.
		2. Harrison & Dossinger (2015)	<i>Curiosity</i> berdampak positif terhadap munculnya ide-ide kreatif.
		3. Wang & Li (2015)	<i>Curiosity</i> berpengaruh terhadap kinerja.
		4. Celik, Storme, Davila, Myszkowski (2016)	<i>Curiosity</i> berpengaruh terhadap kinerja inovatif sumber daya manusia.
		5. Schutte dan Malouff (2019)	<i>Curiosity</i> berpengaruh terhadap terciptanya kreativitas karyawan.
2	Non Signifikan	1. Reio & Wiswell (2000)	<i>Curiosity</i> tidak berpengaruh terhadap prestasi.
		2. Hardy, Alisha & Mecca (2016)	<i>Curiosity</i> tidak berdampak terhadap terbentuknya perilaku kreatif.
		3. Chang & Shih (2019)	<i>Curiosity</i> berpengaruh terhadap inovasi kerja.

Terdapat kesenjangan (Research Gap) penelitian sebelumnya dengan hasil signifikan mengungkapkan bahwa (1)

Penetapan tujuan dan rasa ingin tahu memiliki efek yang kuat pada kinerja pekerjaan; (2) Inisiatif pribadi individu memediasi hubungan antara rasa ingin tahu dengan kesejahteraan psikologis dan rasa ingin tahu dengan kelelahan emosional; (3) peran keingintahuan penting bagi individu ke dalam proses kolaboratif dalam mengembangkan ide kreatif yang dipandu dan terinspirasi oleh lingkungan kerja; (4) hubungan antara keingintahuan terkait pekerjaan individu dan keterampilan yang inovatif.

Adapun penelitian terdahulu dengan hasil yang tidak signifikan mengungkapkan bahwa (1) Keingintahuan seperti pencarian informasi berperan dalam pembelajaran di tempat kerja yang menunjang kinerja pekerjaan; (2) Keingintahuan terkait faktor minat berpengaruh terhadap kinerja kreatif yang dimediasi oleh perilaku pencarian informasi dan pemecahan masalah kreatif; (3) Keingintahuan dan motivasi dalam konteks organisasi memiliki perbedaan pada perilaku individu pada keingintahuan kerja yang mengarah pada kreativitas.

Berdasarkan kesenjangan dalam *Research Gap*, perlu adanya peningkatan motivasi kerja dalam diri karyawan dengan menumbuhkan rasa keingintahuan untuk mengeksplorasi kemampuan diri sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi dan lingkungan kerja sebagai sarana pencapaian penetapan tujuan akhir yakni kinerja.

B. Fenomena

Penilaian tingkat capaian kinerja setiap indikator, dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran dengan menggunakan pijakan Permendagri nomor 86 Tahun 2017 nampak Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Pencapaian Kinerja Tahun 2017 - 2020

No	Indikator	Capaian (%)			
		2017	2018	2019	2020
1	Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas dan Berbudaya	77,23	77,23	77,25	77,26
2	Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat	91	94	96	98
3	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Melayani	81	83	85	87
4	Terwujudnya kondusifitas wilayah	43,0	44,8	46,8	48,8
5	Terwujudnya Pembangunan Kota yang Tangguh, Produktif, dan Berkelanjutan	75,61	82,17	86,36	91,77
6	Meningkatnya Produktivitas Ekonomi Lokal	5,98	6,16	6,33	6,50
Rata-rata per tahun		72,29	74,55	76,28	78,21
Total Rata-rata		75,33			

Tabel 1.3 tentang ringkasan pencapaian kinerja Pemerintah Kota Semarang tahun 2020, rata-rata menunjukkan 75,33%. Pemberian penilaian tingkat capaian kinerja, dilakukan dengan skala pengukuran yakni hasil capaian kinerja 75,33% berada pada interval nilai realisasi kinerja $76 \leq 90$ dengan kriteria “Tinggi”. Adapun kriteria “Sangat Tinggi” berada pada interval lebih besar atau

sama dengan 91. Hal tersebut menunjukkan indikasi bahwa kinerja sumber daya manusia belum optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *research gap* (kontroversi studi) mengenai pengaruh *curiosity* terhadap kinerja, kemudian fenomena gap mengenai pencapaian kinerja Pemerintah Kota Semarang tahun 2020, rata-rata menunjukkan 75,33%. Oleh karena itu diperlukan *mardatilah curiosity motivation* yang didorong oleh *goal achievement* (pencapaian tujuan) agar memicu peningkatan *creativity human resources* dan *human resources performance*, maka rumusan masalah penelitian ini adalah, “***Bagaimana pengembangan mardatilah curiosity motivation berbasis goal achievement menuju human resources performance***”. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagaimana berikut :

1. Apakah *Goal Achievement (Performance Approach dan Mastery Approach)* mampu mendorong *mardatilah curiosity motivation* sumber daya manusia di Pemerintahan Kota Semarang ?
2. Apakah *Mardatilah Curiosity Motivation* mampu mendorong *Creativity Human Resources* sumber daya manusia di Pemerintahan Kota Semarang ?
3. Apakah *Mardatilah Curiosity Motivation* dan *Creativity Human Resources* sumber daya manusia mampu mendorong kinerja sumber daya manusia di Pemerintahan Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi keterbatasan studi terdahulu dan kesenjangan penelitian antara peran rasa ingin tahu (*curiosity*) dengan kinerja yang berpusat pada konsep *Mardatilah Curiosity Motivation*. Konsep *Mardatilah Curiosity Motivation* diharapkan dapat memicu *Human Resources Performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1. Teoritis

Studi ini diharapkan memiliki manfaat mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya teori motivasi yakni *Mardatilah Curiosity Motivation* menuju *Human Resources Performance*.

2. Praktis

Studi ini diharapkan memiliki manfaat bagi instansi pemerintah sebagai regulator di Pemkot Semarang dalam mengambil kebijakan, terutama peran *mardatilah Curiosity Motivation* menuju *Human Resources Performance*.

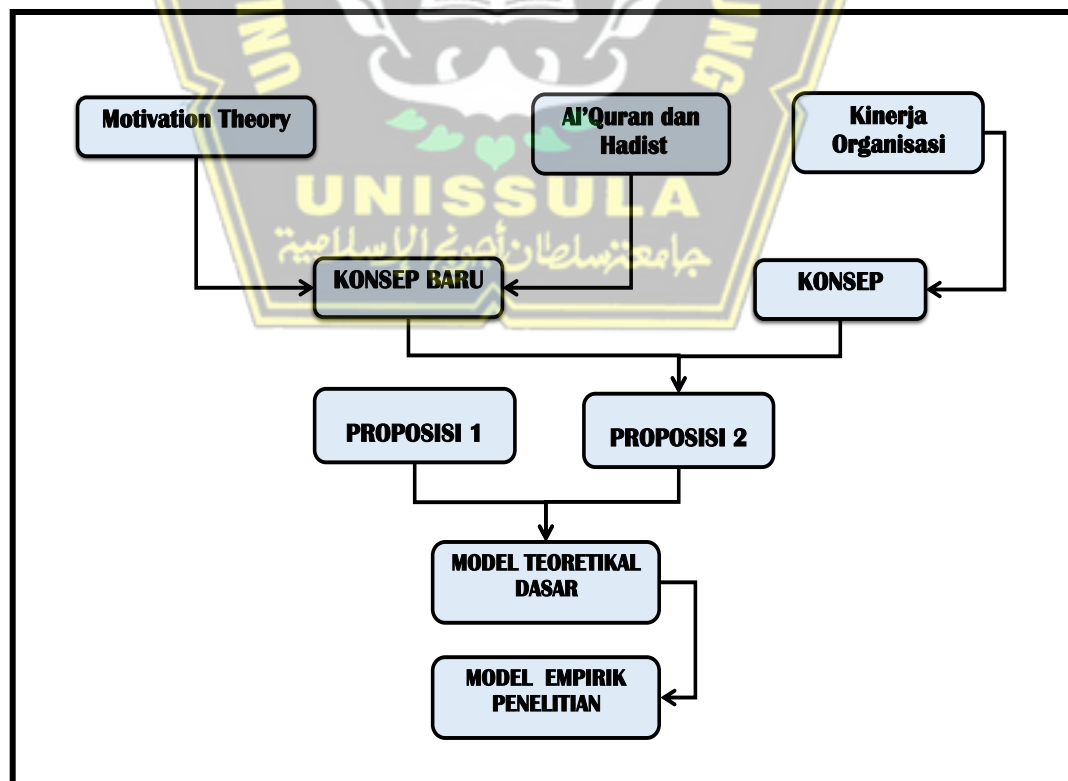


BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan tentang dimensi-dimensi motivasi teori, dan surat al-qur'an. Berdasarkan dimensi-dimensi yang subitatif dan strategis menghasilkan konsep baru. Keterkaitan antara konsep baru (*novelty*) dengan konsep yang lain membentuk "*Proposisi*". Kemudian adanya dinamika internal dan external variable, Hubungan proposisi dengan proposisi menghasilkan "*Modul Teoretikal Dasar (Grand Theory Model)*". Akhirnya berdasarkan *research gap* dan fenomenal muncul "*Model Empirik Penelitian*". Secara piktografis alur kajian pustaka dapat dijadikan Gambar 2.1

Gambar 2.1 : Alur Kajian Pustaka



2.1. Teori Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha menuju tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan individu (Wan & Tan, 2013). Sedangkan menurut Pinder (2014) seperangkat kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu itu yang disebut sebagai motivasi kerja. Selanjutnya motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins, S., & Judge, 2013).

Konsekuensi motivasi kerja sumber daya manusia antara lain mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, dan inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat (Robbins, S., & Judge, 2013).

Teori motivasi kerja diklasifikasikan menjadi dua bidang utama, yaitu teori proses dan isi/konten (Campbell et al., 1970). Teori proses menyatakan bahwa sumber daya manusia akan termotivasi ketika pekerjaan mereka memenuhi harapan dan nilai mereka. Teori-teori ini telah berfokus pada proses di mana harapan, kebutuhan, nilai, dan interaksi komparatif karyawan bertemu dengan

tugas pekerjaan mereka untuk menentukan motivasi. Menggambarkan bagaimana perilaku individu dimotivasi dan dipertahankan dalam proses kognitif manusia yang diarahkan sendiri. Semua teori proses berbagi gagasan bahwa beragam kebutuhan karyawan dan proses kognitif harus diberi perhatian (Lynne, 2012). Teori proses utama kepuasan dan motivasi kerja adalah teori harapan Vroom, teori ekuitas Adam, teori penetapan tujuan Locke, dan teori penguatan Skinner.

Teori konten telah menekankan faktor dan kebutuhan yang mendorong dan menginspirasi perilaku dan kinerja sumber daya manusia. Teori-teori ini telah berfokus pada faktor internal sumber daya manusia yang memberi energi dan mengarahkan perilaku kerja (Lynne, 2012) dianggap sebagai produk dari dorongan internal yang memaksa individu untuk bergerak menuju kepuasan mereka. Teori isi motivasi telah didasarkan pada teori motivasi awal, yang paling penting adalah hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan McClelland (Lynne, 2012).

Semua teori konten berasumsi bahwa semua karyawan dalam organisasi memiliki kebutuhan yang sama; Oleh karena itu, organisasi dapat memprediksi karakteristik yang harus ada dalam pekerjaannya (Lynne, 2012). Sebaliknya, teori proses telah menekankan perilaku karyawan yang didorong oleh kebutuhan individu mereka. Salah satu teori konten adalah dua faktor Herzberg, menurut (Guthrie et al., 1999).

Tabel 2.1. *State of The Art motivation theory*

No	Author	Theory	Dimension
1.	McClelland (1955).	Teori Kebutuhan McClelland mengemukakan hubungan antara kebutuhan pencapaian, afiliasi dan kekuasaan	1. Kebutuhan akan Pencapaian (<i>need for achievement</i>); 2. Kebutuhan akan Afiliasi (<i>need for affiliation</i>), 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>)
2.	Frederick Herzberg (1965),	Teori Dua Faktor Herzberg teori motivasi yang memandang penggerak seseorang untuk bekerja adalah puas dan tidak puas nya seseorang terhadap pekerjaanya	1. Kepuasan bekerja (<i>Faktor Motivator</i>) 2. Ketidakpuasan bekerja (<i>Faktor Hygiene</i>)
3.	Maslow (1943)	Teori Maslow atau Teori Hirarki kebutuhan hidup manusia berdasarkan Hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi.	1. Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological needs</i>), 2. Kebutuhan Keamanan (<i>Safety needs</i>), 3. Kebutuhan Sosial (<i>Social needs</i>), 4. Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem needs</i>), 5. Kebutuhan Aktualisasi diri (<i>Self-Actualization</i>),
4.	Vroom (1964)	<i>Expectancy Theory</i> beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menginginkan suatu hasil yang diharapkan	1. Harapan (<i>Expectancy</i>), 2. Instrumentally, 3. Valensi (<i>Valence</i>),
5.	Alderfer (1969)	ERG Theory Teori Alternatif terhadap Teori Hirarki Maslow yang mengemukakan Tiga kebutuhan Manusia	1. <i>Existence</i> , 2. <i>Relatedness</i> 3. <i>Growth</i>
6.	Ryan Deci (1989)	Motivasi motivasi dapat di ukur dari segi intensitas tetapi juga dapat di definisikan menurut penyebabnya (Ruan & Deci, 2000)	1. <i>Intrinsic motivation</i> 4. <i>Extrinsic motivation</i>
7.	Kashdan, T., Gallagher, M., & Silvia	Keingintahuan relevan dengan aktivitas manusia mulai dari kreativitas,	1. <i>Epistemic Curiosity</i> 2. <i>Perceptual Curiosity</i> 3. <i>Novelty Seeking</i>

(2009)	pengambilan keputusan dan hubungan social terkait pekerjaan dan wawasan diri.	4. <i>Social Curiosity</i>
--------	---	----------------------------

Ryan and Deci (1989) membagi motivasi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik sering didefinisikan dengan cara yang identik dengan rasa ingin tahu (*curiosity*) atau kecenderungan yang melekat untuk mencari hal-hal baru dan tantangan, untuk memperluas dan melatih kapasitas seseorang, untuk mengeksplorasi, dan belajar (Kashdan, *et.al*, 2009).

Dimensi - dimensi motivasi intrinsik diantaranya adalah rasa ingin tahu (*Curiosity*), keterlibatan (*involvement*) dan tantangan (*Challenge*). Rasa ingin tahu (*Curiosity*) dapat menghasilkan perasaan negatif ketika tidak terpenuhi, namun akan menyenangkan bila dipuaskan dengan perolehan informasi yang diinginkan (Markey, A., & Loewenstein, 2014). Tiga jenis keingintahuan (*curiosity*) antara lain (1) *Epistemic Curiosity*, yaitu merefleksikan bagaimana seseorang terstimulasi oleh sesuatu yang belum kompleks, tidak koheren, ataupun pengetahuan yang belum dimengerti; (2) *Perceptual Curiosity*, yaitu merujuk kepada berbagai hal visual, *auditory* atau stimulasi spontan ke suatu pengalaman sensoris yang membuat penasaran; (3) *Social Curiosity*, yaitu merefleksikan bagaimana orang-orang merasa terdesak untuk ingin tahu tentang sesuatu hal (Kashdan et al., 2018).

Keingintahuan relevan dengan aktivitas manusia mulai dari kreativitas, pengambilan keputusan, dan hubungan sosial terkait pekerjaan dan wawasan diri. Dengan sepenuhnya terlibat dalam kegiatan yang bervariasi dan baru, individu yang memiliki rasa ingin tahu berbanding lurus terhadap peningkatan

pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi (Kashdan, T., Gallagher, M., & Silvia, 2009). Keingintahuan juga dikaitkan dengan peningkatan hasil yang bermanfaat, seperti kesejahteraan emosional yang lebih besar, kebermaknaan hidup, vitalitas, kecerdasan, persepsi kompetensi kesadaran dan pemahaman emosi, kreativitas, apresiasi estetika, toleransi dan bahkan preferensi untuk kecemasan, ambiguitas, tantangan yang menegangkan, dan emosi negatif, otoritarianisme, stereotip dan pemikiran dogmatis (Kashdan, T., Gallagher, M., & Silvia, 2009).

Tabel 2.2. State of The Art Curiosity Devinition

No	Author	Curiosity
1.	Markey,A. & Loewenstein (2014)	Motivasi intrinsic bersifat sangat individual, diinformasikan oleh perasaan diri individu, mempelajari keterampilan baru untuk kesenangan, memenuhi komitmen moral, menjalin hubungan dengan orang lain.
2.	Avey et al (2010)	Pengaruh <i>curiosity</i> dalam membentuk perilaku eksplorasi individu di tempat kerja, yaitu menciptakan perilaku dan sikap karyawan yang fokus pada peluang.
3.	Berlyne (1978).	<i>Curiosity</i> umumnya didefinisikan sebagai keinginan untuk pengetahuan dan pengalaman indrawi yang memicu perilaku eksplorasi, merupakan salah satu aspek yang paling mendasar dan meresap dari kemanusiaan
4.	Reio (2012).	Semua manusia mengalami <i>curiosity</i> sampai tingkat tertentu, dalam situasi yang berbeda, dan sepanjang rentang kehidupan. Tanpa <i>curiosity</i> akan sulit untuk memahami perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia kita
5.	Reio & Wiswell (2000)	<i>Curiosity</i> telah digunakan untuk menjelaskan <i>eigerness learning</i>
6.	Fernández Aráoz (2014)	<i>Curiosity</i> digunakan untuk menjelaskan berbagai proses dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk seleksi eksekutif
7.	Mussel (2013)	<i>Curiosity</i> digunakan untuk menjelaskan kinerja pekerjaan
8.	Chang & Shih (2019).	<i>Curiosity</i> terkait erat dengan kepemimpinan, penghargaan, karakteristik pekerjaan, kinerja kreatif, pengaruh positif, dan aliran psikologis

- | | | |
|-----|-------------------------|--|
| 9. | Wagstaff(2020) | <i>Curiosity</i> sebagai rasa ingin tahu yang didorong oleh minat secara positif memperkuat perilaku eksplorasi dan membawa kesenangan melalui peningkatan stimulasi, rasa ingin tahu yang didorong oleh kekurangan secara negatif memperkuat eksplorasi dan membawa kesenangan melalui pengurangan ketegangan |
| 10. | Amaral& Behrens,(2021). | <i>Curiosity</i> yang konstan berfungsi untuk memperluas pengetahuan, membangun kapasitas kreatif dan intelektual, serta memperkuat hubungan sosial dalam jangka panjang |

Curiosity menurut para ahli memiliki beberapa dimensi yang berbeda.

Misalnya, perbedaan antara *epistemic curiosity* (keinginan untuk informasi atau fakta intelektual), *perceptual curiosity* (keinginan untuk memperoleh pengalaman melalui indera), dan *variants of sensation seeking* (preferensi untuk pengalaman yang mendebarkan, penuh petualangan, dan berbahaya yang memiliki risiko besar rela dikeluarkan demi pengalaman yang bervariasi) (Berlyne, 1960; Zuckerman, 1994). Kashdan *et.al* (2009) untuk memahami dan mengukur *curiosity* adalah tujuan yang berbeda daripada berfokus pada berbagai pemicu rasa ingin tahu yang mencakup objek, orang, ingatan, fantasi, dan ide. Berlyne (1950) membedakan *curiosity traits* dalam dua aktivitas yaitu *specific exploration* dan *diversive exploration*. Sedangkan Markey & Loewenstein (2014) menguraikan tiga kategori penentu *curiosity* yaitu *importance*, *salience*, dan *surprise*.

Curiosity adalah aspek yang kuat dari motivasi manusia (Grigorescu, 2020). Factor yang berkaitan dengan rasa ingin tahu diantaranya termasuk *interest*, *novelty-seeking*, dan *openness to experience*. Sayangnya, beberapa ilmuwan telah menghubungkan badan penelitian yang sering terisolasi ini. Definisi dan istilah yang lebih tepat dapat membantu upaya ini.

Studi tentang *Curiosity* oleh Szumowska & Kruglanski, (2020) menunjukkan bahwa orang mengalami emosi yang berbeda tergantung pada tujuan yang mendorong perilaku pencarian informasi mereka yaitu :

1. tujuannya adalah untuk belajar dan mencari hal-hal baru, orang mengalami kenikmatan, kesenangan dan kebahagiaan ketika tujuannya tercapai;
2. ketika tujuannya adalah untuk mengurangi ketidakpastian, orang merasakan relaksasi atas kepuasan tujuan dan ketidaknyamanan pada non-pencapaian

Mussel (2013) menuliskan bahwa *curiosity* / rasa ingin tahu paling kuat terkait dengan keterbukaan, terutama pada aspek keterbukaan untuk ide-ide baru; mencerminkan kecenderungan perilaku; *intellectual engagement* (pencarian sensasi) dan *sensation seeking* (keterlibatan intelektual).

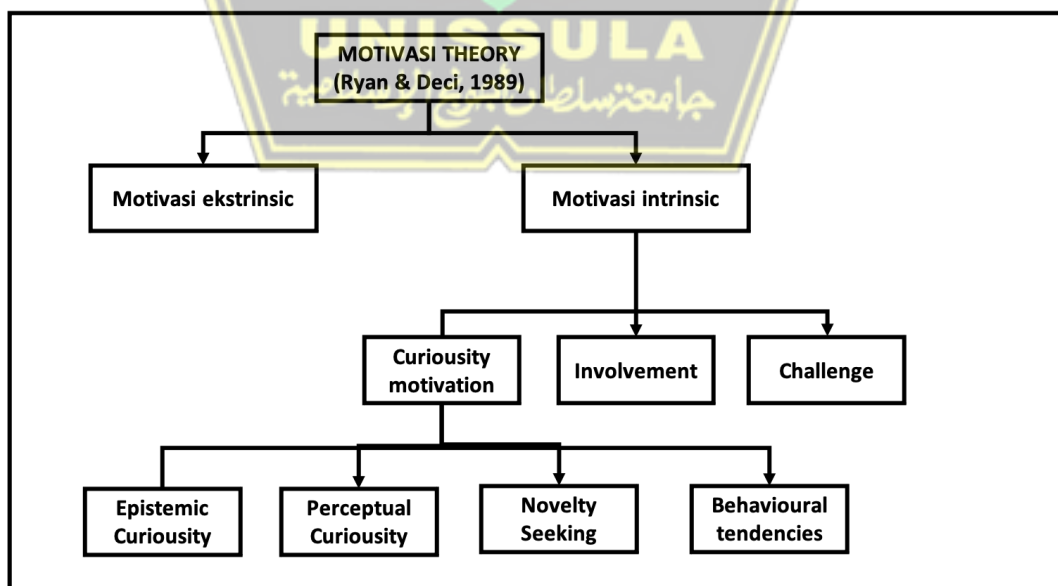
Tabel 2.2. State of The Art Curiosity Devinition

No	Author	Curiosity
1.	Berlyne (1960); Zuckerman (1994).	1. <i>epistemic curiosity</i> 2. <i>perceptual curiosity</i> 3. <i>variants of sensation seeking</i>
2.	Kashdan (2009)	<i>et.al</i> 1. <i>interest</i> , 2. <i>novelty-seeking</i> , 3. <i>openness to experience</i> .
3.	Berlyne (1950)	1. <i>specific exploration</i> 2. <i>diversive exploration</i> .
4.	Szumowska & Kruglanski, (2020)	1. keinginan belajar dan mencari hal-hal baru 2. mengurangi ketidakpastian
5.	Mussel (2013)	1. Oppeness / keterbukaan pada ide ide baru 2. kecenderungan perilaku 3. pencarian sensasi 4. keterlibatan intelektual

Studi penelitian ini, *curiosity* diindikasikan dengan indikator sebagaimana berikut :

1. *Epistemic curiosity*, merupakan jenis curiosity yang merujuk kepada keinginan kuat untuk memperoleh pengetahuan, hal baru yang diluar pengalaman yang telah dimiliki (Berlyne, 1960).
2. *Perceptualcuriosity*, yang merupakan pola stimulasi sensorik yang kompleks atau ambigu menimbulkan perilaku termotivasi seperti inspeksi visual untuk memperoleh informasi baru(Berlyne, 1960).
3. *Novelty-seeking*, merujuk kepada situasi di mana ada rangsangan terbatas, perasaan bosanmengaktifkan eksplorasi diversif, yang melibatkan pencarian lingkungan untuk sesuatu yang baru danmenarik (Kashdan *et.al*, 2009)
4. *Behavioral tendencies* / kecenderungan perilaku yaitu perilaku yang muncul terkait dengan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan menikmati pengembangan strategi strategi baru yang muncul.

Berdasarkan uraian di atas, teori motivasi dan dimensi-dimensinya secara *comprehensive* dapat di sarikan Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Teori Motivasi dan Dimensi-dimensi

2.2. Mardatilah

Motivasi yang kuat dalam diri manusia maka selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh dalam bekerja. Tujuan hidup manusia menurut ajaran Islam adalah untuk menggapai ridha Allah, ibtigha mardhatillah. Allah berfirman dalam surat al Baqarah ayat 207 *ومن الناس من يشرى نفسه ابتغاء مرضاة الله والله رؤوف بالعباد*, artinya “Dan diantara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya” (Anam, 2020).

Mardatilah merupakan tujuan hidup orang mukmin untuk mencapai keridhaan Allah SWT yang konsekuensinya akan dibalas dengan surga, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Fajr ayat 27 – 30 yang berbunyi Artinya: “Hai jiwa yang tenang. Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang puas lagi diridhai-Nya. Maka masuklah ke dalam jama'ah hamba-hamba-Ku, masuklah ke dalam surga-Ku. Tujuan hidup berdasar pada Mardatilah atau mencari keridhaan Allah SWT, dilihat dari lima aspek antara lain. Mardhatillah Secara Individual, Mardhatillah Dalam Keluarga, Mardhatillah Dalam Bernegara, Mardatilah Dalam Umat Manusia, dan Mardhatillah Dalam Alam Semesta. Mardatilah secara individual dapat dilihat dari beberapa sisi, antara lain (Marjuni, 2009) :

1. Keyakinan (aqidah) yang benar dengan mengakui sepenuh hati bahwa Allah SWT adalah Maha Esa, Pencipta langit dan bumi, Maha Kuasa,

maha Penyayang dan Pengasih.

2. Amal shaleh, yaitu segala amalan yang dilakukan dengan baik dan suci bersih menurut ajaran agama.
3. Akhlak mulia (akhlaqul karimah), yaitu tingkah laku, etika, moral yang baik dan suci, yang bersumberkan dari lubuk hati yang bersih. Rasulullah menerangkan dalam sebuah hadits. Artinya : “Rasulullah berkata kepada Uqbah bin Amir: maukah kalian aku beritahukan mengenai sebaik-baiknya akhlak manusia dalam dunia dan akhirat, yaitu: kamu sambung tali silaturahmi yang orang putuskan, menolong orang yang tidak pernah menolongmu, memberi maaf kepada orang yang telah menzalimi dirimu”.
4. Ilmu yang mendalam dan luas. Berdasarkan beberapa faktor dibawah ini:
 - a) Ilmu pengetahuan sebagai wasilah yang dapat memisahkan antara kebenaran dan kebatilan.
 - b) Ilmu pengetahuan sebagai wasilah untuk mengetahui apa yang disyariatkan dan tidak disyariatkan oleh agama.
 - c) Ilmu pengetahuan sebagai penentu bagi keadilan dalam komunitas masyarakat. Rasulullah saw. menjelaskan bahwa seseorang yang bertambah usianya namun tidak bertambah kedekatannya kepada Allah SWT, maka sesungguhnya kehidupannya tidak mendapatkan keberkahan. Rasulullah saw bersabda sebagaimana yang diriwayatkan oleh at-Thabrani dan Abu Nu’aim: yakni “Apabila usiaku bertambah sedang ilmu untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT tidak bertambah, maka tiada keberkahan bagiku pada hari dimana matahari terbit”.
5. Thoyyib atau sehat/kesehatan dlm kontek ini kan cara yang sehat atau

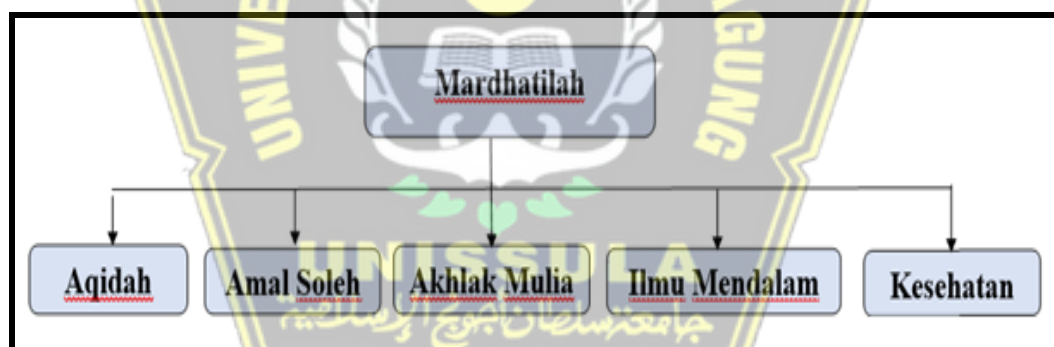
baik. Kesehatan yang mencakup kesehatan jasmani dan rohani, atau lahir dan batin.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah al-Baqarah ayat 16, artinya :
 “Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu”. Dalam ayat lain dijelaskan seruan seperti seruan diatas, namun dikhususkan perintahnya kepada orang-orang mukmin serta mengandung seruan untuk mensyukurinya, tepatnya peringatan tersebut pada ayat 172 dari surah al-Baqarah, Allah SWT berfirman::
 “Hai orang-orang yang beriman, makanlah diantara rizki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah”.

Adapun seruan yang khusus bagi para rasul-Nya, diterangkan pada surah al-Mu'minin ayat 51 Artinya : “Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang saleh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Selanjutnya diterangkan bahwa setelah mendapatkan rezeki yang halal, bersih dan suci dari kebatil hendaknya ia menginfakkan sebagian harta tersebut kepada orang-orang yang butuh pertolongan, yaitu pada ayat 267 dari surah al-Baqarah: “Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk- buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya

melainkan dengan memicingkan mata terhadapnya. Dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji". Pada suatu waktu, Sa'ad bin Abi Waqqas berkonsultasi kepada Rasulullah SAW. Tentang do'a yang dapat dikabulkan Allah SWT. Dan Rasulullah saw. Memberikan saran kepadanya mengenai hal ini dengan berkata: Wahai Sa'ad! Bersihkanlah makananmu, niscaya doamu akan terkabulkan. Dan demi jiwa Muhammad seorang hamba yang melemparkan sepotong makanan haram ke dalam rongganya, niscaya amal ibadahnya tidak diterima selama empat puluh hari. Begitu halnya dengan seorang hamba yang darah dagingnya tumbuh dari harta yang haram maka tempatnya yang paling baik adalah neraka" (Marjuni, 2009). Berdasarkan uraian diatas mardatilah dan dimensi-dimensinya nampak di Gambar 2.2.



Gambar 2.2. Mardatilah dan Dimensinya

2.3. Kinerja Organisasi

Secara teoritis, kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan mempertahankan laba, memiliki keunggulan kompetitif, meningkatkan pangsa pasar, dan mempertahankan kelangsungan

hidup jangka panjang bergantung pada penggunaan strategi organisasi dan rencana tindakan yang berlaku (Oyemomi et al., 2019).

Kinerja organisasi hampir semuanya merupakan tujuan daya saing dan produksi. Keunggulan dan terkait dengan biaya, fleksibilitas, kecepatan, keandalan, atau kualitas. Selain itu, kinerja organisasi dapat diasumsikan sebagai payung yang mencakup semua implikasi yang terkait dengan keberhasilan dan aktivitas seluruh organisasi. Kinerja organisasi merupakan salah satu komponen terpenting bagi manajer sebagai tujuan akhir organisasi (Chan & Chao, 2008; Shahzad et al., 2017; Soriano, 2010).

Oleh karena itu, organisasi berupaya menerapkan pendekatan eksklusif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan membedakan diri dari pesaing (Oyemomi et al., 2019). Kinerja organisasi sebagian besar dievaluasi menggunakan kategori luas yang dikenal sebagai elemen kinerja, yaitu sistem yang menerima masukan dan nilai tambah. Unsur-unsur tersebut adalah efektivitas, efisiensi, kualitas, profitabilitas, kualitas inovasi, dan produktivitas (Oyemomi et al., 2019; (T. Chen et al., 2009). Organisasi dengan kinerja unggul secara teratur mengevaluasi kinerja individu dan mengukur peningkatan dibandingkan dengan nilai objektif yang ditetapkan menggunakan elemen-elemen ini. Elemen-elemen ini menyediakan mekanisme bagi organisasi untuk mengevaluasi kinerja keuangan dan non keuangan unit. Organisasi dengan kinerja unggul tidak hanya bertujuan untuk mempertahankan tingkat kinerja yang telah ditetapkan tetapi juga terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dengan meningkatkan elemen kinerja.

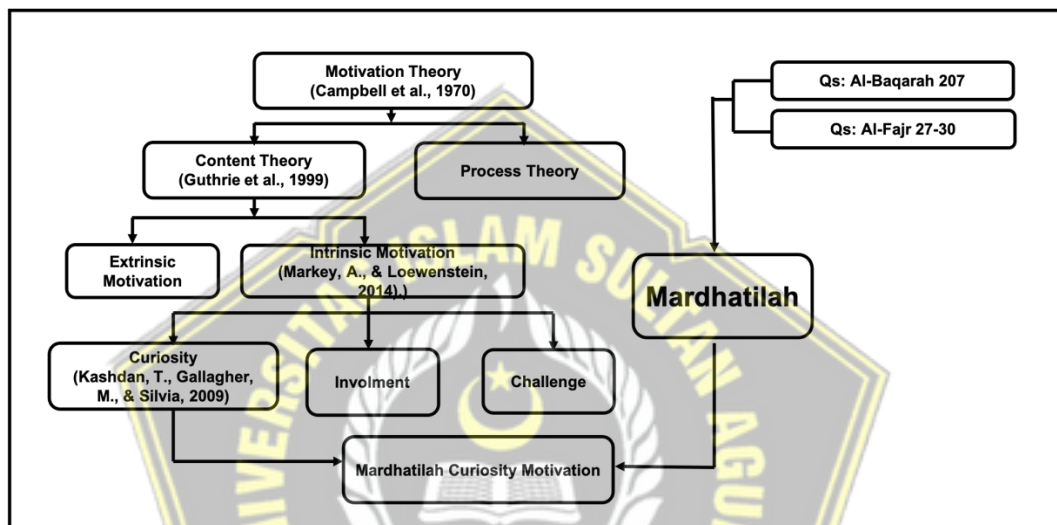
Sistem kerja kinerja yang lebih besar membutuhkan praktik SDM yang mendukung yang mengembangkan keterampilan pekerja dan yang menawarkan bonus bagi pekerja untuk menggunakan keterampilan mereka dan terlibat dalam keputusan (Anwar & Abdullah, 2021). Manajemen sumber daya manusia dengan kinerja yang lebih baik menghasilkan banyak karyawan yang produktif dan kinerja yang lebih baik dalam organisasi (McCartney & Fu, 2022). Menurut Robbins dan Judge indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja (Robbins, S. P., & Judge, 2013) adalah sebagai berikut :

1. *Quality* / Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. *Quaintity* / Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Ketepatan waktu dihitung dari waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektivitas. Maksimalisasi penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian. Tingkat kemampuan SDM untuk bekerja secara mandiri dan tidak memiliki kebergantungan kerja dengan lainnya

Kemudian pengukuran yang dikembangkan Gupta (2019) menunjukkan indikator yang berperan dalam membentuk kinerja SDM adalah *quantity*, *quality*, *accuracy*, dan *effectiveness*.

2.4. Model Teoretikal Dasar

Berdasarkan kajian mengenai Teori Motivasi dan nilai-nilai Islam (Mardatilah) yang komprehensif dan mendalam dapat diintegrasikan dan menghasilkan kebaruan (*novelty*) **Mardatilah Curisosity Motivation** seperti yang disajikan pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3 : Integrasi Teori Motivasi dan Nilai-nilai Islam Mardatilah

Berdasarkan integrasi indikator rasa ingin tahu (*curiosity*) dengan nilai-nilai Islam (*mardatilah*) dapatlah disusun indikator *Mardatilah Curisosity Motivation*, seperti yang tersaji Tabel 2.1 :

Tabel 2.3. Integrasi Indikator Mardatilah Curisosity Motivation

No	Curiosity	Mardatilah	Mardatilah Curisosity Motivation
1	Keinginan kuat untuk memperoleh pengetahuan, hal baru yang diluar pengalaman yang telah dimiliki	Keyakinan	Dorongan keinginan memperoleh kesimbangan pekerjaan dengan keyakinan.
2	Perilaku termotivasi untuk memperoleh informasi baru	Ilmu yang mendalam	Dorongan keinginan mengeksplorasi ilmu secara mendalam

No	Curiosity	Mardatilah	Mardatilah Curiosity Motivation
3	Keinginan untuk pencarian lingkungan untuk sesuatu yang baru dan menarik	Amal Soleh	Doronganmeniatkanbelajardanmencarihal-halbaruuntuk beramal soleh
4	Kecenderungan perilaku yang muncul terkait dengan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan menikmati pengembangan strategi strategi baru yang muncul.	Akhlak Mulia	Dorongandinamisasip erubahandengan ikhlas

SehinggaindikatorMardatilah

Curiosity

Motivationdapatdideskripsikansebagai berikut :

- 1) Dorongankeinginanmemperolehkesimbanganpekerjaandengankeyakinan.
Ditunjukkan dengan pengendalian diri, penyelesaian masalah dan memperoleh pengetahuan, hal baru yang diluar pengalaman yang telah dimiliki dengan berdasar pada keyakinan Iman nya.
- 2) Dorongankeinginanmengeksplorasiilmusecaramendalam. Ditunjukkan dengan peningkatan proses kerja dengan eksplorasi pendalaman ilmu yang mendalam, pengalaman kerja, penyelesaian masalah,dan pengembangan diri.
- 3) Doronganmeniatkanbelajardanmencarihal-halbaruuntuk beramal soleh.
Ditunjukkan dengan meniatkan bekerja melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya dengan ikhlas untuk semata-mata karena Ridha Allah.

- 4) Dorongan dinamisasi perubahan dengan ikhlas, yang ditunjukkan dengan loyalitas kerja, cekatan, kreativitas yang bertanggung jawab seiring dengan perubahan regulasi dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi.

Globalisasi menuntut kebutuhan untuk memotivasi Sumber daya manusia menjadi penting dalam agenda manajemen. Pimpinan dihadapkan pada tantangan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuan organisasi, tidak diragukan lagi bahwa organisasi memotivasi sumber daya manusia untuk melakukan apa yang diinginkan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Studi (Mansaray, 2019), menunjukkan bahwa sumber daya manusia bermotivasi tinggi yang produktif dan kreatif atau inovatif dapat membawa organisasi menuju sukses melalui pencapaian hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi yang berkelanjutan akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang termotivasi. Karena motivasi adalah perilaku mengarahkan diri seseorang untuk melakukan apa yang akan membuatnya mendapatkan hasil yang diinginkan.

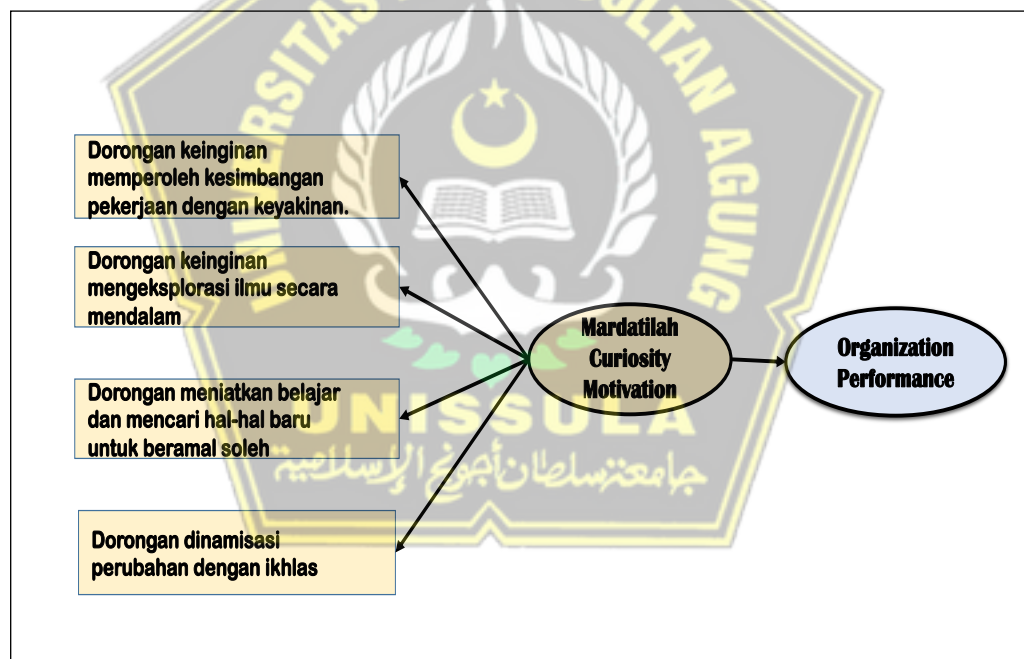
Dengan demikian, individu yang bermotivasi tinggi selalu dapat bekerja dengan tekun untuk memenuhi tujuan kinerjanya yang ditetapkan oleh organisasi. Dan kadang-kadang dapat bekerja ekstra untuk melampaui targetnya. Untuk alasan itu, pimpinan harus berusaha untuk menyediakan lingkungan yang memungkinkan SDM untuk memanfaatkan keahlian mereka. Praktik ini dapat mempengaruhi kinerja SDM dengan baik dan dengan demikian meminimalkan

biaya dan memaksimalkan keuntungan. Karena mengelola kinerja adalah cara untuk menyelidiki jenis keterampilan, sikap, dan pengetahuan apa yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat disusun proposisi *MardhatilahCuriosity Motivation*, tersaji pada Gambar 2.4.

Proposisi 1: *MardhatilahCuriosity Motivation*

Mardhatilah curiosity motivation merupakan dorongan keinginan untuk menggapa ridha Allah dalam upaya mencapai kinerja yang optimal.

Meningkatnya *Mardhatilah curiosity motivation* akan mendorong peningkatan kinerja organisasi.



Gambar 2.4. *Proposisi Mardhatilah Curiosity Motivation*

Pencapaian tujuan (*goal achievement*) mengacu pada tujuan dan fokus keterlibatan seseorang dalam aktivitas berprestasi, sedangkan *goal setting* (penetapan tujuan) lebih berfokus pada bagaimana tujuan dibangun dan diubah serta peran sifat-sifat dan tujuan itu untuk mendesak dan mengarahkan perilaku.

Pencapaian tujuan merupakan gambaran integrasi pola belief yang memiliki peranan penting untuk membedakan pendekatan yang dipakai, digunakan, cara menggunakannya, serta respon terhadap situasi prestasi (Schunk et al., 2008). Selain itu, Pencapaian tujuan mencerminkan jenis standar individu-individu menilai kinerja diri sendiri, keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan (Schunk et al., 2008).

Hasil studi Pintrinch (2008), terdapat hubungan *goal achievement* terhadap *curiosity*, yangmenitikberatkan pada faktor karakteristik motivasi dalam mendorong perilaku untuk mencapai tujuan Hal ini disebabkan, membahas *goal achievement* terhadap *curiosity* melibatkan perilaku kognitif dan afektif. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ryan & Deci (2000) yang menjelaskan bahwa kepribadian dianggap sebagai persepsi diri dalam membentuk usaha seseorang meraih tujuannya, yang memiliki tiga faktor yaitu orientasi otonomi, orientasi kontrol dan orientasi tidak termotivasi. Sementara dalam memahami *curiosity*, merupakan usaha yang ditunjukkan oleh seseorang secara terus-menerus dalam mengeksplorasi kemampuan diri sendiri (Litman & Jimerson, 2004), melalui semangat yang tinggi untuk mempelajari tentang pekerjaan yang dijalani (Reio & Wiswell, 2000).

Penelitian yang dilakukan oleh (Spielberger & Starr, 1994), menjelaskan bahwa adanya pengaruh *curiosity* dalam membentuk perilaku eksplorasi individu di tempat kerja, yaitu menciptakan perilaku dan sikap karyawan yang fokus pada peluang (Avey et al., 2010). Hal tersebut menjelaskan bahwa *curiosity* memberikan pengaruh secara konsisten pada fungsi membentuk perasaan

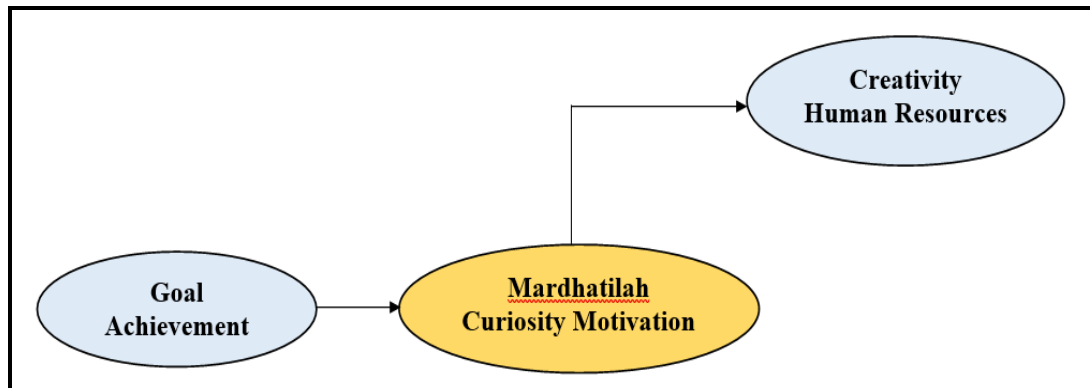
penasaran seseorang untuk membangun kemampuan dirinya. Dengan kata lain, individu dapat mengembangkan kreatif dalam bekerja disebabkan adanya kemampuannya dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya.

Tabel 2.5. *State of the Art Goal Achievement*

No	Author	Findings
1.	Schunk et al (2008)	Pencapaian tujuan mencerminkan jenis standar individu-individu menilai kinerja diri sendiri, keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan
2.	Ames (1992)	Pencapaian tujuan (<i>goal achievement</i>) memiliki kapasitas untuk mempengaruhi, atau memotivasi perilaku individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3.	Elliot (1999)	Konstruksi psikologis yang menggambarkan bagaimana individu mendekati, menafsirkan, dan menanggapi situasi kinerja. Khususnya, menetapkan pencapaian tujuan, yang mengarahkan karyawan untuk fokus pada pengembangan keterampilan baru dan menguasai situasi baru.

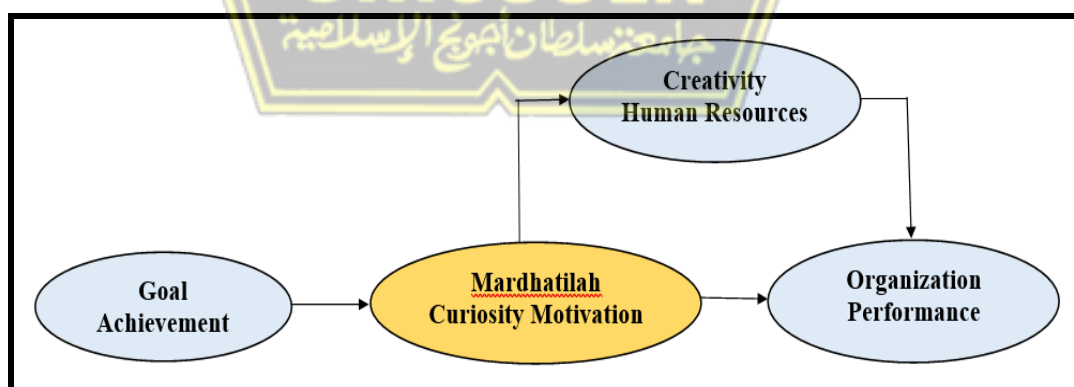
Proposisi 2: Goal Achievement

Goal Achievement merupakan keterlibatan aktivitas seseorang untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kinerja dirinya dalam memenuhi standar pencapaian tujuan. Meningkatnya goal achievement akan memicu Mardatilah curiosity motivation dan konsekuensi pada peningkatan creativity human resources.



Gambar 2.5. Proposisi Goal Achievement

Berdasarkan integrasi proposisi satu tentang *Mardhatilah Curiosity Motivation* dan proposisi dua tentang goal achievement, maka model teoritikal dasar tersaji dalam Gambar 2.6. Gambar tersebut menunjukkan bahwa *Mardhatilah Curiosity Motivation* dibangun oleh Goal Achievement (pencapaian tujuan). Konsekuensinya meningkatnya *Mardhatilah Curiosity Motivation* akan memicu meningkatnya *Creativity Human Resources* dan kinerja organisasi



Gambar 2.6. Model Teoretikal Dasar Mardhatilah Curiosity Motivation

2.5. Model Empirik

2.5.1 *Goal Achievement*

Goal Achievement atau pencapaian tujuan, merupakan konstruksi psikologis yang menggambarkan bagaimana individu mendekati, menafsirkan, dan menanggapi situasi kinerja. Khususnya, menetapkan pencapaian tujuan, yang mengarahkan karyawan untuk fokus pada pengembangan keterampilan baru dan menguasai situasi baru (Elliot, 1999). Selanjutnya menjelaskan bahwa dimensi goal achievement mencakup pendekatan kinerja- (*performance-approach*) Pendekatan Penguasaan (*Mastery Approach*).

A. *Performance Approach*

Pencapaian tujuan dikonseptualisasikan dan dioperasionalkan dalam penelitian organisasi sebagai atribut, seperti sifat individu yang relatif stabil (Button et al., 1996; Colquitt & Simmering, 1998; Payne et al., 2007). Berdasarkan beberapa penelitian, telah menunjukkan bahwa pencapaian tujuan dapat berubah dalam transisi tahap kehidupan (Duchesne, S., Ratelle, C. F., & Feng, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan Elliot & Dweck (1988) menjelaskan bahwa sasaran kinerja, di mana individu berusaha untuk mendapatkan penilaian yang menguntungkan atas kompetensi mereka atau menghindari penilaian negatif, diperkirakan akan menghasilkan penghindaran tantangan dan ketidakberdayaan yang dipelajari ketika kemampuan yang dirasakan rendah dan untuk mempromosikan bentuk-bentuk tertentu dari penghindaran risiko bahkan ketika kemampuan yang dirasakan tinggi.

Manipulasi nilai tujuan relatif (pembelajaran vs. kinerja) dan kemampuan yang dirasakan (tinggi vs. rendah) mengakibatkan perbedaan yang diprediksi pada ukuran pilihan tugas, kinerja selama kesulitan, dan verbalisasi spontan selama kesulitan. Yang paling mencolok adalah cara di mana kondisi kemampuan yang dirasakan rendah tujuan kinerja menghasilkan pola yang sama dari kemerosotan strategi, pengaitan kegagalan, dan pengaruh negatif yang ditemukan dalam ketidakberdayaan yang dipelajari secara alami.

B. *Mastery Approach*

Tujuan pencapaian individu pada motivasi intrinsik dalam memecahkan masalah menggunakan pendekatan kinerja dan orientasi penghindaran kinerja. Hasil percobaan menunjukkan bahwa individu pada pendekatan kinerja dan kondisi penguasaan dibuktikan dengan tingkat yang setara dari motivasi intrinsik dan menunjukkan motivasi intrinsik yang jauh lebih besar daripada dalam kondisi penghindaran kinerja (Elliot, A. J., & Harackiewicz, 1996).

Studi Ames (1992), menjelaskan bahwa *Mastery goals* merupakan orientasi penguasaan yang fokus pada pembelajaran, menguasai tugas, peningkatan diri, mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan atau mengembangkan kompetensi, berusaha mencapai sesuatu yang menantang serta mencoba mendapatkan pemahaman atau wawasan.

Tujuan pendekatan penguasaan (*Mastery Approach*) mencerminkan SDM untuk mengembangkan dan memperoleh kompetensi dan pemahaman tentang tugas. Dikaitkan dengan pengalaman afektif positif, kenikmatan, efikasi diri yang tinggi, persepsi kompetensi, minat topik, pengaturan diri yang lebih baik dan

penggunaan strategi, dan pemrosesan materi yang lebih dalam (McGregor & Elliot, 2002). Dalam menghadapi kegagalan SDM berorientasi penguasaan memandang kesulitan sebagai tantangan dan meningkatkan upaya mereka serta kompleksitas strategi yang digunakan.

Pendekatan penguasaan cenderung tampil lebih baik pada tugas-tugas yang lebih kompleks daripada pada tugas-tugas sederhana (Jagacinski et al., 2001). Pekerjaan sebelumnya ini menunjukkan bahwa tujuan pendekatan penguasaan mendukung pemrosesan dan keterlibatan konseptual yang mendalam, yang dapat mendukung transfer. Namun, hanya ada bukti empiris terbatas untuk hubungan langsung antara tujuan pendekatan penguasaan dan transfer (Pugh & Bergin, 2006).

Bahkan ketika umumnya memegang tujuan pendekatan penguasaan tingkat tinggi, ketika pekerjaan mereka saat ini dianggap menarik, menantang, dan berkembang, persepsi seperti itu harus "menyangga" pengaruh tujuan pendekatan-penguasaan pada niat berpindah. Jadi, meskipun mungkin lebih sulit untuk memenuhi kebutuhan akan kompetensi di antara karyawan dengan tujuan pendekatan penguasaan tingkat tinggi karena mereka sangat membutuhkan untuk memahami kebutuhan akan kepuasan (mengingat dorongan mereka yang mirip sifat untuk pengembangan dan pembelajaran dalam pengaturan kerja), seharusnya tidak terlalu cenderung mengembangkan niat untuk berpindah jika memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Sebaliknya, ketika karyawan dengan tingkat tujuan pendekatan penguasaan yang tinggi melihat tingkat kepuasan kebutuhan yang lebih rendah, mereka harus lebih rentan untuk mengembangkan niat berpindah

berdasarkan upaya inheren dan umum mereka menuju eksplorasi dan pengembangan. Dengan demikian, hubungan positif antara tujuan pendekatan penguasaan dan niat beralih hanya berlaku untuk karyawan yang memiliki motivasi intrinsik rendah (Kuvaas & Dysvik, 2010).

Hasil studi Pintrich (2008) terdapat hubungan *Goal achievement* terhadap *curiosity*, yang menitikberatkan pada faktor karakteristik motivasi dalam mendorong perilaku untuk mencapai tujuan. Hal ini disebabkan, membahas *goal achievement* terhadap *curiosity* melibatkan perilaku kognitif dan afektif.

Tabel 2.4. State of the Art Performance Approach and Mardatih Curiosity Motivation

No	Author	Findings
1.	Eisele, Grohnert, Beusaert & Segers (2013).	Karyawan dengan orientasi pendekatan kinerja akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai pencapaian terbaiknya.
2.	Dysvik & Kuvaas, (2013)	Artikel ini menemukan bahwa <i>goal orientation</i> dengan pendekatan <i>mastery-approach</i> memiliki hubungan positif dengan perubahan dalam upaya kerja yang dilaporkan sendiri, dan tujuan pencapaian ini juga secara signifikan meningkatkan hubungan motivasi intrinsik dan upaya kerja.
3.	Vandewalle, Nerstad & Dysvik, (2018).	Artikel ini menemukan bahwa <i>goal orientation</i> dengan pendekatan <i>mastery-approach</i> memiliki hubungan positif dengan motivasi intrinsik dan upaya kerja.
4.	Chiaburu, & Marinova (2005).	Artikel ini menunjukkan bahwa dimensi individu, seperti <i>mastery-approach goal orientation</i> memprediksi motivasi pra-pelatihan dan transfer keterampilan, sementara dukungan supervisor tidak terkait dengan motivasi pra-pelatihan atau transfer keterampilan. Motivasi pra-pelatihan, pada gilirannya, terkait dengan transfer keterampilan. Implikasi untuk teori dan praktek dibahas.
5.	Wang & Guan, (2018).	SDM dengan <i>goal orientation</i> yang tinggi yang diwujudkan dengan melakukan kontrol yang ketat, menetapkan aturan yang jelas, menetapkan tanggung jawab pekerjaan, mengeluarkan hukuman dan

penghargaan akan mendorong karyawan termotivasi untuk berkinerja kuat, memberikan kualitas yang sangat baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

H1 : Bila performance approach semakin tinggi, maka mardatilah curiosity motivation semakin tinggi

H2 : Bila mastery approach semakin tinggi, maka mardatilah curiosity motivation semakin tinggi

2.5.2 Creativity Human Resources

Kreativitas merupakan konsep multidimensi yang meliputi perspektif individu, tim dan organisasi (Anderson et al., 2014). Kreativitas adalah interaksi antara bakat, proses, dan lingkungan dimana individu atau kelompok menghasilkan produk baru yang jelas dan berguna (Plucker et al., 2004). Kreativitas merupakan sebuah proses pemikiran intelektual yang membutuhkan sebuah kesepakatan hebat atas usaha-usaha kognitif (Shalley, 1991). Ketika menguji bagaimana dampak kreativitas atas perusahaan dari sebuah perspektif pemasaran, paling tidak peneliti dapat membuktikan bermanfaat untuk mengidentifikasi lingkup minat pada hubungan kreativitas / bisnis yang berpengaruh langsung pada kinerja pemasaran dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan (Fillis & McAuley, 2000).

Tingkat partisipasi SDM yang tinggi mendorong untuk menghadirkan ide baru dan meningkatkan kreativitas organisasi (C.-J. Chen & Huang, 2009). Karyawan terinspirasi untuk memiliki ide dan pemikiran baru dan berguna

mendorong kinerja kreativitas dengan berpartisipasi dalam organisasi (T. Chen et al., 2009). Praktik sumber daya manusia seperti pelatihan, penilaian kinerja, sistem penghargaan, perencanaan karir dan motivasi merupakan kreativitas organisasi (Jiang et al., 2012).

Kreativitas merupakan langkah pertama dalam inovasi, yang mana merupakan kesuksesan pengimplementasian kebaruan, kecocokan ide-ide dan inovasi sangat vital untuk kesuksesan perubahan dalam jangka panjang. Karena dunia bisnis dinamis, perubahan langkah harus selaras dengan percepatan, tidak ada perusahaan yang terus-menerus menawarkan barang / jasa yang sama dapat bertahan hidup lama (Amabile, 1997).

Pengujian terhadap pengaruh kreativitas dengan melihat pada efek faktor kontekstual pada kreativitas individu dianggap penting karena kreativitas merupakan langkah kritis dalam proses inovasi, yang menjamin bahwa faktor lingkungan dapat meningkatkan atau menahan kreativitas individu (Shalley, 1991). Bila lingkungan dan distruktur untuk mendukung kreativitas perilaku yang kreatif boleh jadi berkontribusi terhadap produktivitas jangka panjang dan keinovatifan organisasi (Shalley, 1991).

Penelitian yang dilakukan oleh Laird D. & McLean (2005) menjelaskan tentang kreativitas yang difokuskan pada individu, lingkungan sosial dapat mempengaruhi tingkat dan frekuensi perilaku kreatif serta menjelaskan faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya dan iklim organisasi yang bertindak sebagai pendukung dan penghambat kreativitas dan inovasi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Spielberger & Starr (1994), menjelaskan

bahwa adanya pengaruh *curiosity* dalam membentuk perilaku eksplorasi individu di tempat kerja, yaitu menciptakan perilaku dan sikap karyawan yang fokus pada peluang (Avey et al., 2010). Penelitian yang hampir sama hasilnya dilakukan oleh (Von Stumm & Ackerman, 2014), dengan menjelaskan bahwa *curiosity* memberikan pengaruh secara konsisten pada fungsi membentuk perasaan penasaran seseorang untuk membangun kemampuan dirinya. Dengan kata lain, individu dapat mengembangkan inovasi dalam bekerja disebabkan adanya kemampuannya dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya.

Tabel 2.5. State of the Art Mardatilah Curiosity Motivation and creativity

No	Author	Findings
1.	Lievens <i>et.al</i> (2022)	Hasil menunjukkan bahwa <i>curiosity</i> pada gilirannya akan mendorong keinginan individu untuk melakukan hal baru
2.	Zhang <i>et.al</i> (2020)	Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi intrinsik dapat meningkatkan kelancaran ide-ide kreatif dalam kelompok online, tidak serta merta mendorong interaksi di antara anggota kelompok.
3.	Siyal <i>et.al</i> (2021)	temuan artikel ini menunjukkan dampak positif dari kepemimpinan inklusif pada perilaku kerja yang inovatif dan kreativitas.
4.	Vu <i>et.al</i> (2021)	Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara dimensi <i>enjoyment</i> dari motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan tidak signifikan secara statistik, yang sebagian menjelaskan ketidakstabilan hubungan antara motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan. Sementara itu, dimensi <i>challenge</i> dari motivasi intrinsik berhubungan positif dengan kreativitas karyawan, namun hubungan ini lebih kuat dalam memberdayakan kepemimpinan. Studi ini juga menunjukkan dimensi tantangan motivasi intrinsik merupakan prediktor penting dari kreativitas karyawan.
5.	Al-Baqarah Ayat 207 Anam 2020	Diantara manusia ada yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhoan Allah SWT, dan Allah SWT maha penyantun kepada hamba-hambanya.

6. Al-Fajr Ayat 27-30	Hai jiwa yang tenang. Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang puas lagi diridhai-Nya. Maka masuklah ke dalam jama'ah hamba-hamba-Ku, masuklah ke dalam surga-Ku.
7. At-Thabrani dan Abu Nu'aim	Apabila usiaku bertambah sedang ilmu untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT tidak bertambah, maka tiada keberkahan bagiku pada hari dimana matahari terbit.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

H3 : Bila mardatilah curiosity motivation semakin tinggi, maka creativity human resources semakin tinggi.

2.5.3 *Human Resources Performance*

Kinerja SDM yaitu sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak individu memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan adalah hal penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan akan baik jika mendapatkan sesuatu yang sama seperti yang diharapkan, misalnya penerimaan gaji, mendapatkan kesempatan dalam pelatihan dan pengembangan, suasana lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama, penempatan posisi kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki masing-masing individu, mendapatkan kesempatan promosi karir individu serta terdapat umpan balik dari organisasi (Mathis & Jackson, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja; faktor

organisasi yang meliputi Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan (Gibson et al., 2012).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan antara lain mengenai Kuantitas (*Quality*) artinya hasil kerja yang terpenuhi sesuai dengan target yang ditentukan; Kualitas (*Quantity*) artinya jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan misalnya ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja dan mengikuti aturan yang ditetapkan; Ketepatan (*Accuracy*) dalam hal ini kemampuan melakukan pekerjaan sesuai yang meliputi bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan, serta bekerja dengan benar dan akurat; Kehadiran (*Presence*) artinya keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja terdiri dari datang ke kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan; Kemampuan bekerja sama (*The Ability to Cooperate*) artinya kemampuan karyawan untuk bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya meliputi dapat bekerjasama dalam tim, dalam penyelesaian pekerjaan lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja individu (L Mathis, R., & H. Jackson, 2011).

Indikator kinerja SDM dijabarkan dalam beberapa point antara lain kualitas kerja artinya sebuah standar hasil pekerjaan yang menggambarkan kemampuan penyelesaiannya, produktivitas artinya hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam rentang waktu yang ditentukan, pengetahuan mengenai pekerjaan artinya kecakapan karyawan dalam bidang tugas pekerjaannya, kepercayaan artinya bentuk pelimpahan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan sehingga

dipercaya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, ketersediaan artinya bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan sehingga mampu mengoptimalkan waktu operasional dalam bekerja, serta kebebasan artinya bentuk kemandirian dan pemberian ruang bagi karyawan, untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri (Dessler, 2010).

Reio & Callahan (2004), menunjukkan bahwa *curiosity* memberikan dampak pengaruh terhadap membentuk perilaku kinerja karyawan. Hal ini terjadi, karena adanya sifat marah dalam diri seseorang yang memberikan semangat untuk kinerja. Munculnya sifat marah dalam diri individu, memunculkan kemauan individu eksplorasi yang dimaknai munculnya minat seseorang terhadap pekerjaannya (Kashdan et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan Rossing, B., & Long (1981) menyimpulkan bahwa keingintahuan adalah keinginan untuk mendapatkan pengetahuan, dapat ditimbulkan oleh informasi yang tiba-tiba. Sebuah korelasi positif yang signifikan diamati antara nilai yang dirasakan dan keinginan untuk pengetahuan dengan kinerja.

Tabel 2.6. State of the Art Mardatilah Curiosity Motivation and Human Resources Performance

No	Author	Findings
1.	Suma & Budi, (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh rasa ingin tahu mengenai perilaku mandiri karyawan.
2.	Lee & Hidayat, (2018).	Hasil penelitian menyimpulkan masing-masing regresi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik, hanya variabel motivasi intrinsik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

-
- | | | |
|----|------------------------------|---|
| 3. | Nguyen, <i>et.al</i> (2019). | Hasil penelitian menegaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih efisien. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan terdorong untuk bekerja keras |
| 4. | Twalib & Kariuki, (2020). | Artikel tersebut menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi karyawan secara positif akan meningkatkan kinerja karyawan. |
| 5. | Al-Baqarah ayat 16 | Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu |
| 6. | AL-Baqarah ayat 172 | Hai orang-orang yang beriman, makanlah diantara rizki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah |
| 7. | Marjuni (2009) | Mardatilah secara individual dapat di lihat dari beberapa sisi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan (aqidah) 2. Amal shaleh 3. Akhlak mulia (akhlaqul karimah) 4. Ilmu yang mendalam dan luas 5. Thoyyib atau sehat/kesehatan |
-

Hasil penelitian diatas mengindikasikan bahwa motivasi karyawan merupakan prediktor signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

H4 : Bila mardatilah curiosity motivation semakin tinggi, maka human resources performance semakin tinggi.

Studi tentang manajemen sumber daya manusia strategis bermula dari harapan yang mendalam bahwa sistem sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, serangkaian praktik sumber daya manusia yang terdefinisi dengan baik dan saling melengkapi lebih kondusif untuk kinerja tinggi organisasi. Praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi, seperti

rekrutmen yang ketat, membantu organisasi merekrut orang-orang berbakat dengan pemikiran kreatif dan keterampilan inovatif, yang secara langsung memastikan potensi karyawan untuk menjadi kreatif.

Penelitian telah menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan merupakan jaminan penting untuk kreativitas. Studi Lussier (2017) menjelaskan bahwa individu yang bermotivasi tinggi cenderung lebih kreatif. lebih cenderung untuk tetap fokus pada tugas, bekerja lebih lama pada suatu masalah, dan menjadi lebih mungkin mengambil risiko. Selanjutnya menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang kreatif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

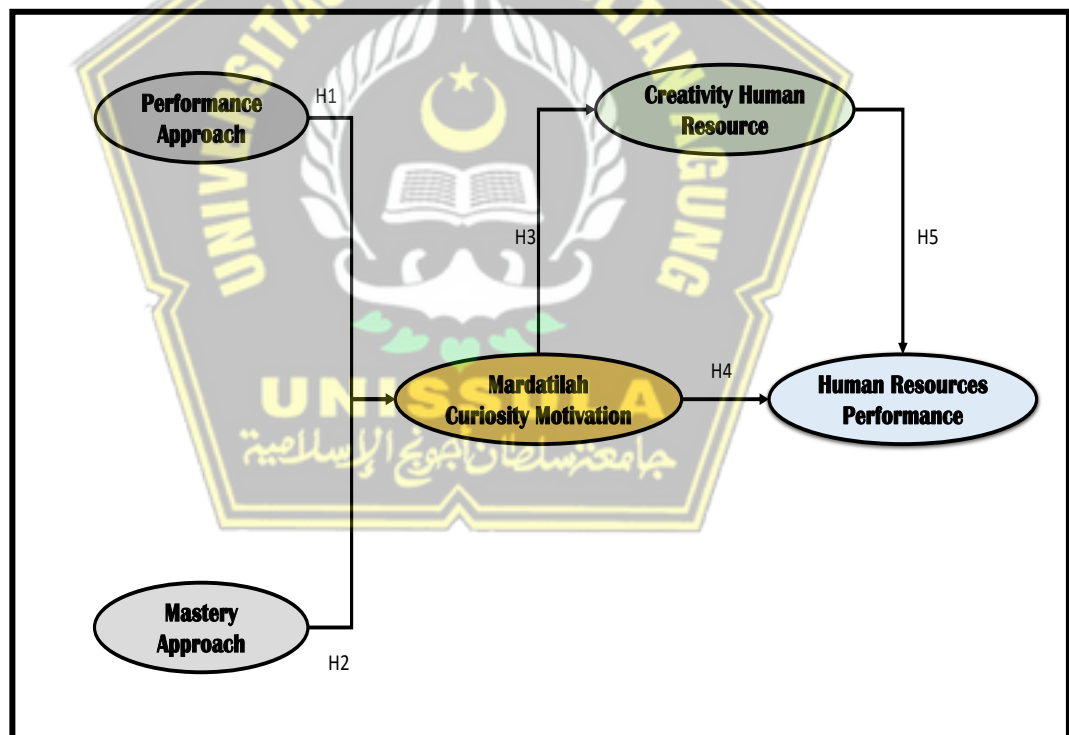
Tabel 2.7. *State of the Art Human Resources Performance Creativity and Human Resources Performance Performance*

No	Author	Findings
1.	Ximenes <i>et.al</i> (2019).	Hasil analisis data menunjukkan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Lee & Hidayat, (2018).	Hasil penelitian menyimpulkan masing-masing regresi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik, hanya variabel motivasi intrinsik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nguyen, <i>et.al</i> (2019).	Kreativitas menjadi perilaku yang mengubah ide menjadi inovasi yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Karyawan yang kreatif akan mampu mencari peluang baru, melakukan hal-hal baru, dan mengambil ide dari hal-hal yang ada di sekitarnya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah:

H5 : Bila creativity human resources semakin tinggi, maka human resources performance semakin tinggi.

Berdasarkan kajian pustaka yang komprehensif dan mendalam, yang telah diuraikan diatas integrasi hipotesis-hipotesis membentuk model empiris penelitian, yang tersaji pada Gambar 2.7. Gambar tersebut menjelaskan bahwa goal achievement yang mencakup performance approach dan mastery approach akan meningkatkan mardatilah curiosity motivation konsekuensinya akan memicu *creativity human resource* dan *human resources performance*.

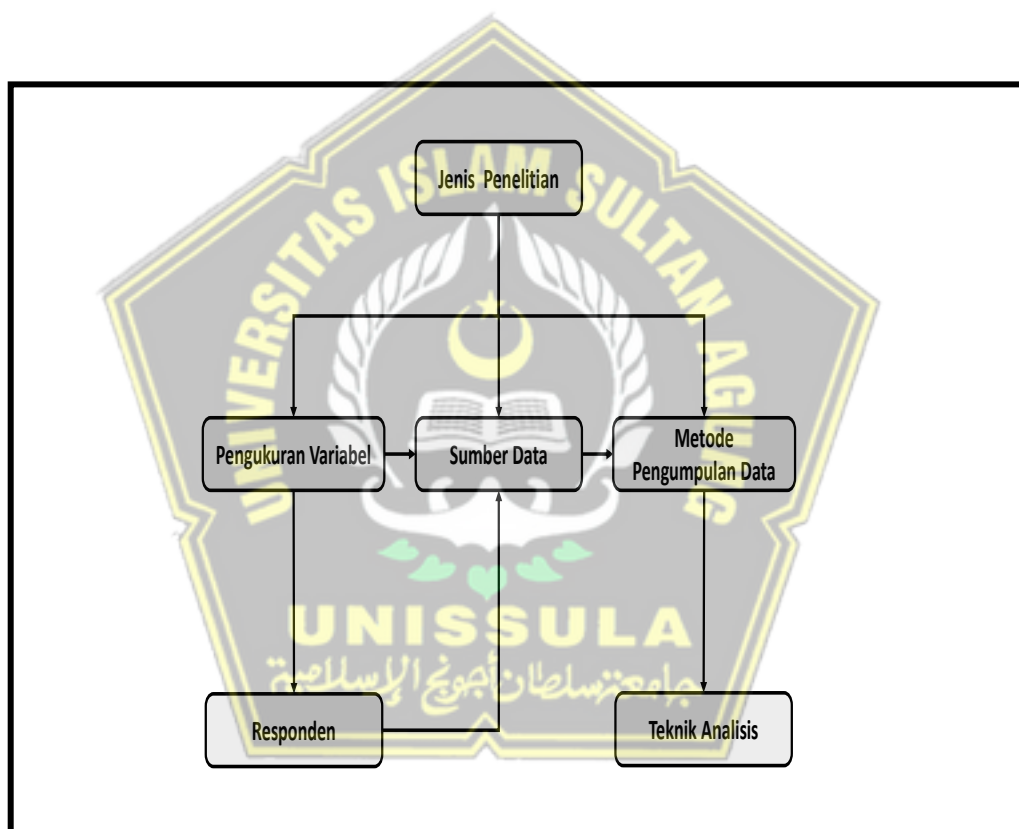


Gambar 2.7. Model Mardatilah Curiosity Motivation

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab III Metode Penelitian ini menguraikan tentang : jenis penelitian, pengukuran, sumber data, metode pengumpulan data, responden serta teknik analisis. Adapun keterkaitan Bab III Metode Penelitian nampak pada Gambar 3.1.



3.1 Jenis Penelitian

Explanatory research merupakan rencana dan prosedur untuk penelitian terkait dengan metode pengumpulan dan analisis data. Fungsinya adalah untuk memastikan bahwa bukti yang diperoleh memungkinkan untuk menjawab pertanyaan se jelas mungkin.

Penelitian ini diawali dengan aktivitas mengeksplorasi teori dan konsep yang akan digunakan. Tujuan penelitian ini untuk mengkonfirmasi model teoritikal dan empirikal yang dibangun berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan pencapaian tujuan yang ditinjau dari *mastery approach*, *performance approach*, dan *curiosity motivation*, *creativity human resources* dan *human resources performance*.

3.2 Pengukuran Variabel

Studi empirik pada penelitian ini mencakup variabel *mastery approach*, *performance approach*, dan *curiosity motivation*, *creativity human resources* dan *human resources performance*. Adapun pengukuran (indikator) masing-masing variabel tersaji Tabel 3.1

Tabel 3.1 : Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Performance Approach</i> Sumber daya manusia yang berusaha untuk mendapatkan penilaian yang menguntungkan atas kompetensi yang dimiliki.	1) Menjadi karyawan terbaik dengan pencapaian target tertinggi 2) Kemampuan menyelesaikan masalah kerja 3) Mendapatkan promosi karir	(Elliot & McGregor, 2001)

No.	Variabel	Indikator	Sumber
2	Mastery Approach Merujuk pada keinginan untuk menguasai apa yang memang ingin dipelajari untuk mencapai keberhasilan. Individu mencoba untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan menggunakan kriteria yang berfokus pada diri dan bukan perbandingan sosial dengan orang lain.	1) Pekerjaan sangat menarik dilakukan 2) Pekerjaan menuntut meningkatkan pengetahuan 3) Pekerjaan memberikan semangat dalam hidup	Elliot & McGregor, (2001)
3	Curiosity Motivation Mardhatillah Dorongan semangat rasa ingin tahu yang baik untuk menggapai ridha Allah dalam upaya mencapai kinerja yang optimal.	1) Dorongan keinginan memperoleh keseimbangan pekerjaan dengan keyakinan. 2) Dorongan keinginan mengeksplorasi ilmu secara mendalam 3) Dorongan meniatkan belajar dan mencari hal-hal baru untuk beramal soleh 4) Dorongan dinamisasi perubahan dan ganikhlash	Dikembangkan dalam disertasi ini
4	Creativity Human Resource Interaksi antara bakat, proses, dan lingkungan dimana individu atau kelompok menghasilkan produk baru yang jelas dan berguna	1) Ide Baru 2) Metode baru 3) Bermanfaat 4) Keberlanjutan	Chen & Huang, (2009)
5	Human Resource Performance Kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi	1) <i>Quality</i> kerja 2) <i>Quantity</i> kerja 3) <i>Accuracy</i> 4) <i>Effectiveness</i>	L Mathis & H. Jackson, (2011).

3.3 Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup : Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (Widodo, 2014), yakni Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap variabel penelitian *Goal Achievement*,

Curiosity Motivation Mardhatillah, Creativity Human Resource, Human Resources Performance.

Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan (Widodo, 2014). Data tersebut diperoleh dari BKPP Kota Semarang maupun dari literatur-literatur yang berkaitan dengan studi ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, artinya pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya. Pertanyaan mencakup terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka merupakan pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan jalan pikirannya. Sedangkan pertanyaan tertutup adalah pertanyaan dimana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya

3.5 Responden

Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama (Creswell, 2008). Populasi merupakan suatu kelompok besar dari kesatuan sampel yang akan diteliti (Neuman, 2000). Populasi pada studi ini adalah pegawai yang ada di Pemerintahan Kota Semarang yang berjumlah 9.882 orang, yang

terdistribusi di beberapa ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) di Kantor Pemerintahan Kota Semarang (BKPP, 2019). Dipilihnya instansi ini, karena secara teoritis dan empiris memiliki berbagai karakteristik yang sesuai dengan topik dan tujuan studi.

Sampel penelitian merupakan bagian yang mewakili populasi yang diteliti (Sugiyono, 2017). Metode pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling, artinya berdasarkan karakteristik populasi, yakni mempunyai masa kerja di atas 10 tahun. Sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), maka ukuran sampel yang digunakan harus memenuhi minimal penerapan model SEM. Jumlah sampel (*sample size*) mengacu pendapat (Hair & Et.al., 2010) yang mengatakan bahwa jumlah sampel adalah indikator dikali 5 sampai 10 atau minimal 100 responden. Agar generalisasi lebih optimal maka sampel studi ini sebesar 150 responden.

3.6 Teknik Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Analysis Modelling* (SEM) dengan *Software* AMOS. Model persamaan struktural merupakan pengembangan lebih lanjut dari pada analisis. Pada model persamaan struktural (SEM) hubungan kausalitas antara variabel eksogen dengan endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM, tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk itu sendiri dapat ditentukan. Dengan demikian

hubungan kausalitas antara variabel atau konstruk yang sedang kita pelajari menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat (Sanusi, 2016).

Dalam analisis SEM juga menentukan nilai-nilai penyusunan konstruk, maka dalam SEM mengenal beberapa istilah atau penamaan untuk variabel-variabelnya dengan berikut (Sanusi, 2016)

- X** = Variabel terukur disebut juga *observed variable*, indikator variabel atau manifest yang digambarkan dalam bentuk segi empat atau bujur sangkar
- Y** = Faktor adalah variabel bentukan, yang dibentuk melalui indikator diamati dalam dunia nyata. Dapat juga disebut variabel laten atau konstruk, *unobserved variable*. Digambarkan dalam bentuk diagram lingkaran, oval atau elips
- = Panah satu arah menunjukkan adanya hubungan yang dihipotesiskan antar variabel, dimana variabel yang ditunjuk anak panah adalah variabel dependen
- ↔ = Panah dua arah merupakan korelasi antar dua variabel

3.7 Tahapan SEM

Langkah-langkah SEM seperti berikut (Ghozali, 2011) :

1. Pengembangan Model Berdasar Teori

Sehubungan diketahui bahwa SEM tidak menghasilkan suatu hubungan kausalitas, melainkan membenarkan atau tidak sebuah hubungan kausalitas. Hubungan kausalitas itu sendiri dalam model harus dihubungkan oleh peneliti melalui landasan teori yang kuat akan fenomena yang diamati. Penelitian harus mampu memahami secara ilmiah tentang konstruk. Demikian juga hubungan antar konstruk atau variabel bentukan, variabel terukur, variabel dependen, variabel independen bahkan kehati-hatian peneliti mampu menentukan lintasannya (Ghozali, 2011).

2. Pengembangan Path Diagram

Setelah model dikembangkan berdasarkan pijakan teori yang kuat, selanjutnya model ini dikembangkan ke dalam diagram jalur dengan tujuan agar dapat dengan mudah menentukan hubungan kausalitas atau korelasional antar konstruk atau variabel. Pada analisis regresi atau kondisi lazimnya hubungan antar variabel itu dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis (ekonometrika). Sedangkan pada SEM hubungan itu divisualisasikan dengan diagram jalur dan selanjutnya bahasa program (misalnya menggunakan program AMOS) mengkonversikan gambar kedalam bentuk persamaan, dan dari persamaan ini kemudian dilakukan estimasi terhadap besaran-besaran statistika (Ghozali, 2011).

3. Konversi Path Diagram ke Dalam Persamaan

Setelah menyusun diagram jalur selanjutnya adalah menyusun persamaan strukturalnya. Ada dua hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model structural, yaitu menghubungkan antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen dan menyusun measurement model yaitu menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau manifest (Ghozali, 2011).

4. Memilih Matrik Input dan Estimasi Model

Perbedaan SEM dengan teknik-teknik multivariat lainnya adalah dalam input data yang digunakan input matrik varian/kovarian untuk menguji teori. Namun demikian jika peneliti hanya ingin melihat pola hubungan dan tidak

melihat total penjelasan yang diperlukan dalam uji teori, maka pengguna matrik korelasi dapat diterima (Ghozali, 2011).

a. Ukuran Sampel

Dengan model estimasi menggunakan *Maximum Likelihood* (ML) minimum diperlukan sampel 100. Ketika sampel dinaikan diatas nilai 100 maka akan meningkat sensitifnya untuk mendeteksi perbedaan antar data. Semakin besar ukuran sampel maka akan sangat menjadi *sensitif* dan menghasilkan perbedaan signifikan sehingga ukuran *Goodness-of-fit* menjadi jelek. Sehingga direkomendasikan jumlah sampel data 100 sampai dengan 200 untuk penggunaan metode estimasi ML.

b. Estimasi Model

Jika model struktural dan model pengukuran telah terspesifikasi input matrik yang telah dipilih, langkah berikutnya adalah memilih program komputer untuk mengestimasi. Dalam penelitian ini menggunakan program AMOS untuk mengestimasi SEM.

5. Menilai Identifikasi Model Struktural

Dalam analisis SEM sering muncul persoalan identifikasi baik yang berupa *unidentified* maupun *over identified* sebagai akibatnya model tidak mampu, menghasilkan estimasi atau pendugaan yang seharusnya (Ghozali, 2011).

Ciri-ciri terjadinya masalah identifikasi antara lain:

- a. *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien sangat besar
- b. Terjadinya korelasi yang berlebihan antara koefisien estimasi yang

diperoleh dari model dimaksud.

Bila ternyata dalam model terjadi masalah identifikasi, maka disarankan agar konstruk di dalam model itu diperbanyak.

6. Evaluasi Kinerja Goodness-of-Fit

Langkah pertama dalam model yang sudah dihasilkan dalam analisis SEM adalah memperhatikan terpenuhinya asumsi dalam SEM yaitu :

- a. Ukuran Sampel. Dimana ukuran sampel yang harus terpenuhi adalah minimum berjumlah 100 sampel.
- b. Normalisasi. Dimana normalisasi diuji dengan melihat gambar histogram data dan diuji dengan metode statistik.
- c. *Outliers*. Adalah observasi yang muncul dengan nilai ekstrim yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik yang unik dan terlihat sangat berbeda dengan observasi yang lain.

SEM sangat sensitif terhadap karakteristik distribusi maka sebelum data diolah harus diuji dahulu ada tidaknya data outlier dan distribusi data harus normal secara *multivariate*. Setelah SEM dipenuhi langkah berikutnya adalah melihat ada tidaknya *offending estimate* yaitu estimasi koefisien baik dalam model struktural maupun model pengukuran yang lainnya diatas batas yang dapat diterima. Setelah yakin tidak ada lagi *offending estimate* dalam model, peneliti siap melakukan penelitian *overall model fit* dengan berbagai penilaian model fit. *Goodness-of-fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya dengan

prediksi dari model yang diajukan. Ada tiga jenis *Goodness-of-fit* yaitu (Ghozali, 2011).

1. Absolute Fit Measure

a. *Like-Ratio Chi-Square Statistic*

Ukuran fundamental dari overall fit adalah *likelihood-ratio chi square* (X^2). Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan apabila nilai *chi square*nya rendah, semakin kecil X^2 semakin baik model itu tingkat signifikannya (α) dan diterima berdasarkan probabilitas (p) (Ghozali, 2011).

b. CMIN

CMIN adalah menggambarkan perbedaan antara unrestricted sample covariance matrix S dan restricted covariance matrix $\Sigma(0)$ atau secara sederhana menggambarkan *likelihood ratio test statistic* yang umumnya dinyatakan dalam *Chi-square* (X^2) *statistic*. Nilai statistik ini sama dengan $(N-1) F_{min}$ (besar sampel dikurangi 1 dan dikalikan minimum fit function). Jadi nilai *Chi-square* akan selalu signifikan. Maka dianjurkan untuk mengabaikannya dan melihat ukuran *goodness fit* lainnya (Ghozali, 2011).

c. CMIN/DF

CMIN/DF adalah nilai *Chi-square* dibagi dengan *degree of freedom*. Nilai ratio ini < 2 merupakan fit.

d. GFI-Goodness-of-Fit index

GFI adalah sebuah ukuran non-statistikal yang mempunyai tentang

nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Semakin mendekati satu nilai indeks maka menunjukkan yang lebih baik. Belum ada standar nilai layak, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai diatas 90%.

e. **RMSEA-Root Mean Square Error of Approximation**

RMSEA adalah ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 ampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima (Ghozali, 2011).

2. **Incremental Fit Measure**

Incremental Fit Measure membandingkan prosed model dengan *baseline model* sering disebut dengan *null model*. *Null model* merupakan model realistik dimana model-model yang lain harus diatasnya (Ghozali, 2011).

a. **AGFI-Adjusted Goodness Of Fit**

AGFI adalah pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *ratio degree of freedom* untuk *proposed model* dengan *degree freedom* untuk *null model*. Nilai yang direkomendasi adalah sama atau >0.90 .

b. **TLI-Trucker Lewis Index**

Ukuran ini menggabungkan ukuran *parsimony* kedalam indek komperasi antara *proposed model* dan *null model*. Nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1.0 nilai TLI direkomendasikan adalah sama atau >0.90 .

c. **NFI-Normed Fit Index**

NFI adalah ukuran perbandingan antara *proposed model* dan *null model*. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (nol fit at all) sampai 1.0 (*perfect fit*). Seperti TLI tidak ada nilai *absolute* yang digunakan standar, tetapi direkomendasikan sama atau >0.90 .

3. Parsimonious Fit Measure

Struktur ini menggabungkan goodness of fit model dengan sejumlah koefisien estimasi yang diperlukan untuk mencapai level fit. Tujuannya untuk mendiagnosa apakah model fit telah tercapai dengan “*overfitting*” data yang memiliki banyak koefisien (Ghozali, 2011).

a. PNFI-*Parsimonious Normal fit Index*

PNFI adalah modifikasi dari NFI. PNFI memasukkan jumlah degree of freedom yang digunakan untuk mencapai level fit. Semakin tinggi nilai PNFI semakin baik. Tujuannya untuk membandingkan model-model dengan degree of freedom yang berbeda. Nilai PNFI 0.60 sampai 0.90 menunjukkan adanya perbedaan model yang signifikan.

b. PGFI- *Parsimonious Goodness of fit Index*

PGFI memodifikasi GFI atas dasar *parsimony estimated model*. Nilai PGFI berkisar antara 0 sampai 1.0 dengan semakin tinggi menunjukkan model lebih *parsimony*.

4. Measurement Model Fit

Setelah keseluruhan model fit dievaluasi, maka langkah berikutnya adalah pengukuran setiap konstruk untuk menilai *unidimensionalitas* dan

reliabilitas dan konstruk. *Unidimensionalitas* adalah asumsi yang melandasi perhitungan reliabilitas dan ditunjukkan ketika indikator suatu konstruk memiliki *acceptable fit* satu single faktor (*one dimensional*) model.

Untuk menilai *measurement model* adalah mengukur *composite reliability* dan *variance extracted* untuk setiap konstruk. *Reliability* adalah ukuran internal *consistency* indikator suatu konstruk. Tingkat reliabilitas secara umum >0.70 untuk dapat diterima untuk penelitian yang masih bersifat eksploratori.

Perlu diketahui bahwa reliabilitas tidak menjamin adanya validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah *variance extracted* sebagai pelengkap ukuran *construct reliability*. Angka yang direkomendasi untuk nilai *variance extracted* >0.50 (Ghozali, 2011).

5. Struktural Model Fit

Untuk menilai struktur model fit melibatkan signifikan dari koefisien. SEM memberikan hasil nilai estimasi koefisien, *standard error* dan *critical value* (cr) untuk setiap koefisien dengan tingkat signifikan 0.50. jika dihipotesiskan hubungannya negatif atau positif, maka digunakan uji signifikansi *one tail* (satu sisi), jika penelitian tidak dapat memperkirakan arah hubungan maka harus digunakan uji *two tails* (dua sisi) yaitu, membandingkan *Competing* atau *Nested Model*.

Berikut ringkasan indeks-indeks di atas yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel. 3.2 Kriteria Goodness of Fit

No	Kriteria	Cut of Value
1	<i>Chi-square (X^2)</i>	Diharapkan Kecil
2	<i>X²-Significance Probability</i>	≥ 0.05
3	<i>Relative X² (CMIN/DF)</i>	≤ 2.00
4	<i>GFI (Goodness of Fit Index)</i>	≥ 0.90
5	<i>AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)</i>	≥ 0.80
6	<i>Tucker-Lewis Index (TLI)</i>	≥ 0.90
7	<i>Comparative Fit Index</i>	≥ 0.90
8	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	≤ 0.08

Sumber: Ghozali (2011)

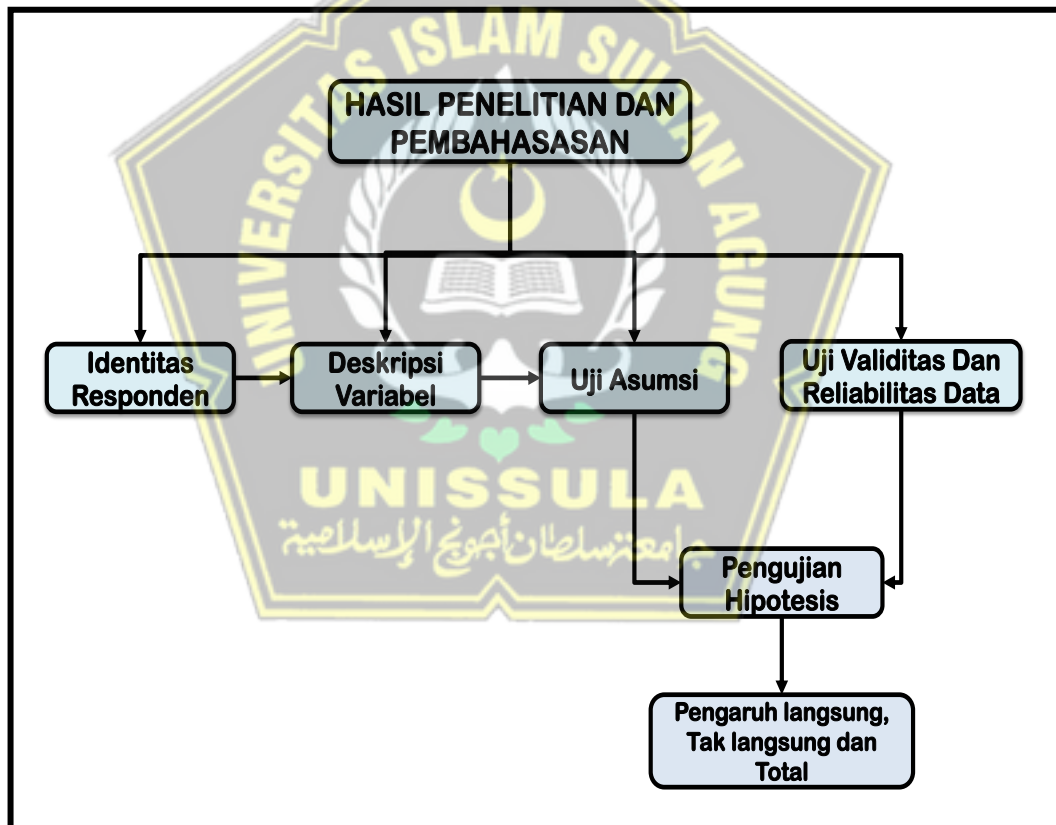
3.8 Interpretasi dan Modifikasi Model

Ketika model telah dinyatakan diterima, maka peneliti dapat mempertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau goodness-of-fit. Pengukuran model dapat dilakukan dengan *modification indices*. Nilai *modification indices* sama dengan terjadinya penurunan *Chi Square* jika koefisien estimasi. Nilainya sama dengan atau >3.84 menunjukkan telah terjadinya penurunan *chi-square* secara signifikan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 hasil penelitian dan pembahasan ini menjawab masalah dan tujuan penelitian. Rincian bab ini mencakup : identitas responden, deskripsi variabel, uji asumsi, uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis dan pengaruh total. Secarapiktografisnampakpada Gambar 4.1.



4.1. Identitas Responden

Data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yakni pimpinan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang sebanyak 150 responden. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 150 lembar. Dari jumlah tersebut kuesioner yang dijawab dan dikembalikan (*respon rate*) oleh responden sebanyak 145 set kuesioner dan kesemuanya layak untuk dianalisis.

4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Gender

Data karakteristik responden berdasarkan gender dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1 Gender

No.	Gender	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	61	42.1
2.	Perempuan	84	57.9
Jumlah		145	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat ditunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi dengan jumlah 84 orang atau sebesar 57,9% dan responden laki laki dengan jumlah 61 orang atau sebesar 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai di Pemerintahan Kota Semarang didominasi dengan pegawai perempuan dan jika dibandingkan pria, perempuan memiliki hati yang lebih lembut. Ini memang menjadi bagian dari kepribadian asli perempuan. Kepekaan sosial ini akan membuat pegawai lebih bisa berempati pada rekan kerja yang bermasalah, sehingga rekan kerja akan merasa lebih diperhatikan dan

memiliki dampak positif pada lingkungan kerja non fisik. Pegawai perempuan juga dikenal lebih terorganisir, detail, teratur dan berjalan sesuai rencana dan terarah.

4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2 Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 29 Tahun	38	26.2
2.	30 – 49 Tahun	75	51.7
3.	50 – 59 Tahun	32	22.1
Jumlah		145	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Responden didominasi dengan usia 30 s/d 49 tahun sebanyak 75 orang atau 51,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai di Pemerintahan Kota Semarang merupakan karyawan dengan usia produktif yang akan sangat mempengaruhi pencapaian pekerjaan karena unggul dari segi stamina, fisik, tingkat kecerdasan dan kreativitas.

4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Masa Kerja

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	< 10 Tahun	15	10.3
2.	10 – 20 Tahun	56	38.6
3.	20 – 30 Tahun	52	35.9
4.	30 – 40 Tahun	20	13.8
5.	>40 Tahun	2	1.4

Jumlah	145	100
---------------	------------	------------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Responden didominasi dengan lama kerja 10 – 20 Tahun sebanyak 56 orang atau sebesar 38,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai di Pemerintahan Kota Semarang memiliki pemahaman dan penguasaan yang baik di bidang kerjanya.

4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/SMK	1	.7
2.	Diploma III	9	6.2
3.	Sarjana S1	79	54.5
4.	Magister (S2)	56	38.6
Jumlah		145	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Responden didominasi dengan latar belakang Pendidikan sarjana (S1) sebanyak 79 orang atau sebesar 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai di Pemerintahan Kota Semarang memiliki pengetahuan yang baik, kompetensi dan skill yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.2. Deskripsi Variabel

Persepsi responden mengenai indikator yang diteliti dari variabel : *performance approach, mastery approach, Mardhatillah Curiosity*

Motivation, creativity human resource and human resource performance.

Studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar 3. Oleh karena itu interpretasi nilai adalah:

1. Kriteria rendah = 1 – 4
2. Kriteria sedang = 4,1 – 7
3. Kriteria tinggi = 7,1 – 10

Berdasarkan hasil penelitian 145 responden Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang, merupakan masing-masing deskripsi indikator sebagai berikut :

4.2.1. *Performance Approach*

Indikator dari variabel *performance approach* mencakup : menjadi karyawan terbaik dengan pencapaian target tertinggi, kemampuan menyelesaikan masalah kerja dan mendapatkan promosi karir. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks indikator variabel *performance approach* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif *Performance Approach*

No	Indikator	Rata-Rata	Std. Deviasi
1	Menjadi karyawan terbaik dengan pencapaian target tertinggi	7,99	0,917
2	Kemampuan menyelesaikan masalah kerja	8,08	0,847
3	Mendapatkan promosi karir	7,77	1,320
Rata-Rata Keseluruhan		7,94	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata rata keseluruhan masuk dalam kategori tinggi yaitu 7,94. Hal ini menunjukkan bahwa responden mendeskripsikan *performance approach* secara sangat baik.

Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan masalah kerja yaitu sebesar 8,08 hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam menyelesaikan masalah kerja dalam kategori tinggi. Indikator dengan nilai mean terendah adalah Mendapatkan promosi karir yaitu sebesar 7,77 hasil ini menunjukkan bahwa promosi karir direpresentasikan sebagai sebuah hal yang sangat sulit untuk diraih. Selain karena persaingannya cukup tinggi juga karena banyaknya syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi dalam regulasi PNS terkait promosi karir PNS.

Tabel 4. 6 Persepsi Responden dan Temuan Penelitian *Performance Approach*

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	Menjadi karyawan terbaik dengan pencapaian target tertinggi	1. Responden secara kuantitas selalu berkontribusi pada kesuksesan pencapaian kinerja organisasi dan selalu selalu bersedia untuk dievaluasi 2. individu secara kualitas selalu memprioritaskan pencapaian organisasi 3. responden komitmen dan paham bagaimana menginvestasikan energi, waktu untuk aktivitas yang memiliki output pada kinerjanya 4. responden memotivasi dan menginspirasi orang untuk

			melakukan yang terbaik.
2	Tinggi	Kemampuan menyelesaikan masalah kerja	1. responden mampu mengenali apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan secara rutin 2. responden mampu menyelesaikan masalah kerja yang timbul tiba-tiba 3. responden mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara yang bverbeda (inovasi)
3	Tinggi	Mendapatkan promosi karir	1. Responden memiliki definisi yang jelas tentang pencapaian pekerjaan tingkat individu, tim, dan organisasi. 2. Responden paham akan tujuannya, bagaimana cara mencapai tujuannya dan apa yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan mereka. 3. Responden yang merupakan fungsional dan non-fungsional akan mendapatkan kesempatan promosi atas pencapaian kinerjanya tergantung dengan prestasi yang dicapai 4. Responden untuk mengembangkan diri dapat mutasi pada tempat yang sesuai dengan ketrampilannya.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

4.2.2. *Mastery Approach*

Indikator dari variabel *mastery approach* mencakup : pekerjaan menarik, pekerjaan menuntut pengetahuan dan pekerjaan memberikan

semangat. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks indikator variabel *mastery approach* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif *Mastery Approach*

No	Indikator	Rata-Rata	Std. Deviasi
1	Pekerjaan sangat menarik dilakukan	7,88	1,028
2	Pekerjaan menuntut meningkatkan pengetahuan	8,01	0,924
3	Pekerjaan memberikan semangat dalam hidup	7,77	0,970
Rata-Rata Keseluruhan		7,88	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bawa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap indikator dari variabel *mastery approach* sebesar 7,88 dan termasuk dalam kondisi yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden selalu fokus pada pembelajaran dan peningkatan kompetensi untuk menjadi pegawai yang ideal.

Indikator tertinggi adalah Pekerjaan menuntut meningkatkan pengetahuan dengan nilai 8,01 dan masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki keinginan untuk belajar yang sangat tinggi. Sedangkan Indikator terendah adalah pekerjaan memberikan semangat dalam hidup yang mendapatkan nilai mean sebesar 7,77. Hasil ini merepresentasikan bahwa organisasi harus meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik agar SDM merasa bahwa

bekerja akan memberikan semangat dalam hidupnya dan semangat dalam menjalani pekerjaan.

Tabel 4. 8 Persepsi Responden dan Temuan Penelitian *Mastery Approach*

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	Pekerjaan sangat menarik dilakukan	Responden sangat disiplin menyenangi pekerjaannya Bagi responden, pekerjaan ini merupakan cita cita yang terwujud Responden merasa cemas jika mereka tidak berhasil menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keinginannya
2	Tinggi	Pekerjaan menuntun meningkatkan pengetahuan	Responden memiliki loyalitas dan target kerja untuk menguasai pekerjaannya akan cenderung berfokus pada pentingnya mengembangkan keterampilan baru dan menghargai proses belajar terkait pengetahuan di bidang kerjanya
3	Tinggi	Pekerjaan memberikan semangat dalam hidup	Responden merasa bahwa lingkungan pekerjaannya sangat nyaman Responden merasa bahwa rekan kerja sangat menyenangkan Responden merasa bahwa dengan pekerjaan ini hidupnya menjadi menyenangkan

Sumber : Data Primer yang diolah, 202

4.2.3. *Mardhatillah Curiosity Motivation*

Indikator dari variabel *Mardhatillah Curiosity Motivation* mencakup

:Dorongan keinginan memperoleh keseimbangan pekerjaan dengan keyakinan,

dorongan keinginan mengeksplorasi ilmu secara mendalam,

doronganmeniatkanbelajardanmencarihal-

halbaruuntukberamalsoleh dandorongandinamisasiperubahandenganikhlas. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks indikator variabel *Mardhatillah Curiosity Motivation* adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif *Mardhatillah Curiosity Motivation*

No	Indikator	Rata-Rata	Std. Deviasi
1	Dorongankeinginanmemperolehk esimbanganpekerjaandengankeya kinan	8,14	0,918
2	Dorongankeinginanmengeksplora siilmusecaramendalam	8,04	0,920
3	Doronganmeniatkanbelajardanme ncarihal- halbaruuntukberamalsoleh	8,19	0,790
4	Dorongandinamisasiperubahande nganikhlas	7,98	0,837
Rata-Rata Keseluruhan		8,08	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bawa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap indikator dari variabel *Mardhatillah Curiosity Motivation* sebesar 8,08 dan masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden selalu fokus pada pembelajaran dan peningkatan kompetensi untuk menjadi pegawai yang ideal.

Variabel *Mardhatillah Curiosity Motivation*, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Dorongandinamisasiperubahandenganikhlas sebesar 8,19

dan masuk pada kategori tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa dalam bekerja responden senantiasa dibingkai dengan *akhlak* dan adab serta etika dengan sangat baik. Sedangkan indikator dengan nilai mean terendah adalah Dorongan dinamisasi perubahan dengan ikhlas sebesar 7,98 dan masuk pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden mampu mempertahankan sifat loyalitas dalam bekerja, cekatan, kreatif walau menghadapi perubahan regulasi dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi dengan sangat baik.

Tabel 4. 10 Persepsi Responden dan Temuan Penelitian *Mardhatillah*
Curiosity Motivation

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	Dorongan keinginan memperoleh keseimbangan pekerjaan dengan keyakinan	1. Responden mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajibannya sebagai umat beragama sehingga tidak terjadi konflik batin antara kehidupan pekerjaannya dengan kewajiban dalam beribadah 2. Responden bekerja dengan harapan mendapatkan ridho Allah 3. Responden paham bahwa bekerja adalah salah satu ibadah dan perintah Allah SWT. 4. Responden melaksanakan pekerjaan dan mencari nafkah dengan tetap taat dan tunduk pada aturan Allah,
2	Tinggi	Dorongan keinginan mengeksplorasi ilmu secara mendalam	1. Responden mengeksplorasi dan mengkaji ilmu mengharap ridha Allah untuk mendapatkan surga, 2. Responden memahami bahwa niat ikhlas dalam pekerjaannya dapat menyempurnakan ibadahnya 3. Responden memiliki niat untuk

			meningkatkan kemampuan diri untuk dapat lebih memahami pekerjaannya
3	Tinggi	Doronganmeniatkanbe lajardanmencarihal-halbaruuntukberamals oleh	1. Responden meniatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah dengan etika yang baik. 2. Responden bekerja dengan mengutamakan moral untuk mendapatkan rezeki yang halalan thayyiban 3. Rasa ingin tahu responden senantiasa dibingkai dengan <i>akhlak</i> dan adab serta tingkah laku.
4	Tinggi	Dorongandinamisasipe rubahandenganikhlas	1. Responden bekerja bukan hanya bertujuan untuk mendapatkan kebahagiaan duniawi saja, tetapi juga pahala yang akan menjadi bekal akhirat. 2. Menikmati perubahan regulasi dengan perasaan ikhlas 3. Mengahdapi perubahan lingkungan eksternal di dunia kerja dengan sabar

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

4.2.4. *Creativity Human Resource*

Indikator dari variabel *creativity human resource* mencakup : ide baru, metode baru, bermanfaat dan keberlanjutan. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks indikator variabel *creativity human resource* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Statistik Deskriptif *Creativity Human Resource*

No	Indikator	Rata-Rata	Std. Deviasi
1	Ide Baru	7,94	0,936
2	Metode Baru	7,74	0,907
3	Bermanfaat	7,97	1,053
4	Keberlanjutan	7,98	0,893

Rata-Rata Keseluruhan	7,90
------------------------------	-------------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap indikator dari variabel *creativity human resource* sebesar 7,90 dan dalam kondisi yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki kreativitas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator tertinggi dari variabel *creativity* adalah keberlanjutan yaitu sebesar 7,98 dan masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini merepresentasikan bahwa kreativitas responden selalu muncul seiring dengan perubahan perubahan regulasi, system dan juga perkembangan teknologi yang ada. Sedangkan indikator terendah dari variabel *creativity* adalah Metode Baru yaitu sebesar 7,74 dan masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini merepresentasikan bahwa sekalipun responden memiliki kemampuan untuk berkreatifitas dalam penyelesaian kerjanya akan tetapi tetap dalam Batasan Batasan regulasi, sistem dan pola birokrasi yang kental dalam lingkungan kerjanya.

Tabel 4. 12 Persepsi Responden dan Temuan Penelitian *Creativity Human Resource*

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	Ide Baru	1. Responden mendorong ide-ide baru sehingga dengan memiliki ide-ide yang kreatif, maka akan tercipta program baru yang lebih inovatif, 2. responden mencoba untuk melawan ketakutan dalam melakukan perubahan dan tidak takut akan kegagalan,

No	Kriteria	Indikator	Temuan
			3. responden memiliki motivasi diri yang kuat sehingga ide yang diciptakan dapat diaplikasikan dengan mudah dan tidak akan menyerah dalam menghadapi kegagalan, 4. responden bersedia menerima pendapat pihak lain terhadap ide yang akan direalisasikan, 5. responden mempunyai pola pikir untuk memperluas wawasan dengan membaca sehingga mendapat pengetahuan untuk menciptakan ide-ide baru.
2	Tinggi	Metode Baru	1. responden menyikapi tantangan perubahan yang kian cepat dan <i>massive</i> dengan kesadaran untuk cepat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. 2. responden menyadari bahwa situasi baru yang dihadapi memaksa untuk cepat belajar dan mengambil tindakan nyata dalam mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan tersebut. 3. Responden memahami bahwa kemampuan untuk beradaptasi akan peralihan cara kerja lama dengan metode atau proses kerja baru perlu dimiliki untuk bersiap menjalankan pola kerja yang baru dan tetap memberikan kualitas kerja yang terbaik untuk organisasi.
3	Tinggi	Bermanfaat	1. Responden mampu menjalankan tugas fungsinya dengan mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif dan tidak terpengaruh dengan kepentingan pribadi/kelompok sehingga bermanfaat untuk umat. 2. Responden selalu berusaha menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan cara baru agar dapat lebih bermanfaat
4	Tinggi	Keberlanjutan	Regulasi yang sangat dinamis, berdampak pada perubahan yang sangat cepat sehingga ASN harus memiliki langkah baru dalam

No	Kriteria	Indikator	Temuan
			menghadapi perubahan dapat lebih kompetitif ; beradaptasi dan secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan regulasi dan perubahan personil serta situasi terkini dalam organisasi.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

4.2.5. *Human Resource Performance*

Indikator dari variabel *human resource performance* mencakup *quality* kerja, *quantity* kerja, *accuracy* dan *effectiveness*. Berdasarkan penelitian di lapangan indeks indikator variabel *human resource performance* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Statistik Deskriptif *Human Resource Performance*

No	Indikator	Rata-Rata	Std. Deviasi
1	<i>Quality</i> Kerja	8,02	0,940
2	<i>Quantity</i> Kerja	7,96	0,854
3	<i>Accuracy</i>	7,93	0,964
4	<i>Effectiveness</i>	7,96	0,969
Rata-Rata Keseluruhan		7,96	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bawa rata-rata keseluruhan jawaban responden terhadap indikator dari variabel *human resource performance* sebesar 7,89. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merepresentasikan kinerja secara tinggi.

Indikator tertinggi dari variabel *human resource performance* adalah kualitas kerja (*quality*) yaitu sebesar 8,02 dan masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini merepresentasikan bahwa responden selalu mampu menghasilkan output kerja yang sesuai dengan target kualitas

keluaran yang diminta organisasinya. Sedangkan indikator terendah dari variabel *human resource performance* adalah *accuracy* yaitu sebesar 7,93 dan masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini merepresentasikan bahwa sekalipun responden memiliki kemampuan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas serta tuntutan waktu namun beban kerja yang tinggi menyebabkan muncul sedikit kesalahan / ketidak telitian dalam pekerjaannya.

Tabel 4. 14 Persepsi Responden dan Temuan Penelitian *Human Resource Performance*

No	Kriteria	Indikator	Temuan
1	Tinggi	<i>Quality Kerja</i>	Responden memiliki rasa syukur bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaans esuai dengan target kualiatas yang telah ditetapkan organisasi Memenuhi unsur unsur ketelitian, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja dan mengikuti aturan yang ditetapkan
2	Tinggi	<i>Quantity Kerja</i>	Responden selalu memenuhi kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya walaupun terkadang melebihi wewenang, tupoksi dan melampaui batas beban kerjanya.
3	Tinggi	<i>Accuracy</i>	Jumlah hasil pekerjaan yang kerja, Responden memiliki kemampuan melakukan pekerjaan sesuai yang meliputi bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan, serta bekerja dengan benar dan akurat
4	Tinggi	<i>Effectiveness</i>	1. Responden masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja terdiri dari datang ke kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan; 2. Responden memiliki kemampuan

No	Kriteria	Indikator	Temuan
			bekerja sama (<i>The Ability to Cooperate</i>) atau bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

4.3. Uji Asumsi

Uji asumsi pada studi ini mencakup : evaluasi normalitas data, evaluasi soulier, evaluasi multikolinearitas dan pengujian residual. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Evaluasi Normalitas Data

Structural Analysis Modelling (SEM) bila diestimasi dengan menggunakan *Maximum Likelihood Estimation Technique*, mensyaratkan dipenuhinya asumsi normalitas. Berdasarkan analisis data normalitas univariate dan multivariate data nampak pada tabel berikut :

Tabel 4. 15 Uji Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x41	3,000	9,000	,017	,078	-,798	-1,836
x16	3,000	9,000	,180	,830	-,516	-1,187
x12	2,000	9,000	-,248	-1,143	-,388	-,892
X20	3,000	9,000	-,061	-,279	-,706	-1,624
X8	3,000	9,000	,205	,945	-,472	-1,087
X13	3,000	9,000	-,383	-1,761	-,743	-1,709
X14	3,000	9,000	-,113	-,522	-,754	-1,734
X15	3,000	9,000	-,123	-,567	-,888	-2,043
X5	4,000	9,000	,162	,747	-,563	-1,296
X6	3,000	9,000	,125	,575	-,469	-1,079
X39	3,000	9,000	,040	,183	-,907	-2,088
X38	3,000	9,000	-,077	-,356	-,686	-1,577
X37	3,000	9,000	,008	,039	-,392	-,902
X19	3,000	9,000	,064	,295	-,485	-1,115
X18	3,000	9,000	,123	,564	-,444	-1,020

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X17	3,000	9,000	,066	,304	-,618	-1,423
X9	3,000	9,000	,012	,055	-1,043	-2,400
x11	3,000	9,000	-,052	-,237	-,656	-1,509
Multivariate					5,143	1,080

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar ± 2.58 pada tingkat signifikansi 0,01 (1%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang menyimpang. Uji normalitas data untuk setiap indikator terbukti normal, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal. Namun demikian secara multivariate, nampak bahwa nilai c.r. mencapai 5.143 atau dengan kata lain memiliki tingkat signifikansi yang ditentukan. Gejala tersebut dikemukakan oleh Hair (1995) yang menyatakan bahwa data yang normal secara multivariate pasti normal pula secara univariate. Namun sebaliknya, jika secara keseluruhan data normal secara univariate, tidak menjamin akan normal secara multivariate.

2. Evaluasi Outliers

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Hair, et al, 1995). Adapun outlier dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap univariate outlier dan analisis terhadap multivariate outlier.

a. Univariate Outlier

Untuk mendeteksi terhadap adanya univariate outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai outlier dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam standard score atau yang biasa disebut z-score, yang mempunyai nilai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar 1,00 (Hair, et al, dalam Ferdinand, 2000). Pengujian univariate outlier ini dilakukan per konstruk variabel dengan program SPSS pada Menu *Descriptive Statistic-Summarize*. Observasi data yang memiliki nilai z-score $\geq 3,0$ dikategorikan sebagai outlier. Hasil pengujian univariate outlier pada tabel 4.16 berikut ini menunjukkan tidak adanya univariate outlier.

Tabel 4. 16 Univariate Outliers

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z Score(Perapp1)	145	-3.19274	1.08391	-1.3761981E-15	1.00000000
Z Score(Perapp2)	145	-2.53757	1.11754	-3.4430314E-15	1.00000000
Z Score(Perapp3)	145	-5.30700	.96835	.00000000	1.00000000
Z Score(Masapp1)	145	-5.70699	1.08386	.00000000	1.00000000
Z Score(Masapp2)	145	-3.25356	1.07457	.00000000	1.00000000
Z Score(Masapp3)	145	-2.85816	1.26555	.00000000	1.00000000
Z Score (Marcumo1)	145	-4.50961	.93950	-1.2767565E-15	1.00000000
Z Score (Marcumo2)	145	-3.30761	1.04253	-2.5105756E-15	1.00000000
Z Score (Marcumo3)	145	-4.03089	1.02953	-1.8917817E-15	1.00000000
Z Score (Marcumo4)	145	-2.36411	1.21912	.00000000	1.00000000
Z Score (Creature 1)	145	-2.13682	1.17107	.00000000	1.00000000
Z Score (Crehure2)	145	-5.45755	1.19241	.00000000	1.00000000
Z Score (Creature 3)	145	-3.32092	1.15846	-1.2652724E-16	1.00000000
Z Score (Creatures 4)	145	-2.36411	1.21912	.00000000	1.00000000
Z Score (Hureper1)	145	-2.36709	1.14719	-1.3571518E-15	1.00000000
Z Score (Hureper2)	145	-6.18269	1.08054	.00000000	1.00000000
Z Score (Hureper3)	145	-6.11852	1.10276	-2.1027241E-15	1.00000000

Z Score (Hureper4)	145	-2.24350	1.19285	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	145				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

b. *Multivariate Outlier*

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Hair, et al, 1995). Adapun outlier dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap univariate outlier dan analisis terhadap multivariate outlier.

Outlier pada tingkat multivariate dapat dilihat dari jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*). Perhitungan jarak mahalanobis bisa dilakukan dengan menggunakan program Komputer AMOS. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan model tidak terdapat outlier pada pengolahan data ini, karena mempunyai nilai mahalanobis masih dibawah 51.325, apabila pada terdapatnya outlier data tidak perlu dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2005). Data *Mahalanobis Distance* dapat dilihat dalam lampiran output.

3. Evaluasi Multikolinearitas

Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas ditandai dengan nilai determinan matriks kovarians sampel yang benar-benar kecil atau mendekati nol. Hasil analisis *determinant of sample covariance matrix* pada penelitian ini adalah 5.143. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai determinan matriks kovarians sampel lebih dari nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dan singularitas.

4. Pengujian Residual

Pengujian terhadap nilai residual mengindikasikan bahwa secara signifikan model dapat diterima dan nilai residual yang ditetapkan adalah ± 2.58 pada taraf signifikansi 5% (Hair, et al, 1995). Sedangkan standar residual yang diolah dengan menggunakan Program AMOS dapat dilihat lampiran output AMOS. Berdasarkan olahan AMOS menunjukkan tidak terdapat nilai residual yang melebihi 2.58.

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas Data

Validitas dalam penelitian diuji dengan menggunakan uji validitas konvergen. Anderson dan Gerbing (1988) menyatakan bahwa validitas konvergen dapat dilihat dari structural equation modelling dengan memperhatikan pada masing-masing koefisien indikator pada setiap konstruk yang memiliki nilai lebih besar dari dua kali masing-masing

standar errornya. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 tampak bahwa validitas konvergen dapat terpenuhi karena masing – masing indikator memiliki nilai loading factor yang lebih besardaridua kali standarerrornya.

b. Uji Reliabilitas Data

Setelah tidak menunjukkan terjadinya problem identifikasi, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,70. *Construct Reliability* didapatkan dari rumus (Hair, et al, 1995) :

$$Construct Reliability = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum}$$

Keterangan :

- *Standard loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang dapat dari hasil perhitungan komputer.
- $\sum$ adalah *measurement error* setiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari 1 reliabilitas indikator. Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah $\geq 0,7$.

Variance extract menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh variabel laten yang dikebangkan. Nilai variance extract yang dapat diterima adalah minimum 0,50. Persamaan variance extract adalah :

$$Variance Extract = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{\sum}$$

$$(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum$$

Keseluruhan hasil uji reliabilitas dan *variance extract* pada studi ini tersaji pada tabel berikut :

Tabel 4. 17 Uji Reliability dan Variance Extract

No	Variabel	Indikator	Loading Factor	Stand. Error	Construct Reliability	Variance Extract
1	<i>Performance Approach</i>	X1.1	0,829	0,313	0.878	0.707
		X1.2	0,806	0,350		
		X1.3	0,885	0,217		
2	<i>Mastery Approach</i>	X2.1	0,817	0,333	0.911	0.773
		X2.2	0,960	0,078		
		X2.3	0,855	0,269		
3	<i>Mardhatilah Curiosity Motivation</i>	Y1.1	0,894	0,201	0.876	0.640
		Y1.2	0,766	0,413		
		Y1.3	0,855	0,269		
		Y1.4	0,667	0,555		
4	<i>Creativity Human Resource</i>	Y2.1	0,814	0,337	0.879	0.645
		Y2.2	0,881	0,224		
		Y2.3	0,806	0,350		
		Y2.4	0,702	0,507		
5	<i>Human Resource Performance</i>	Y3.1	0,630	0,603	0.884	0.660
		Y3.2	0,863	0,255		
		Y3.3	0,797	0,365		
		Y3.4	0,928	0,139		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

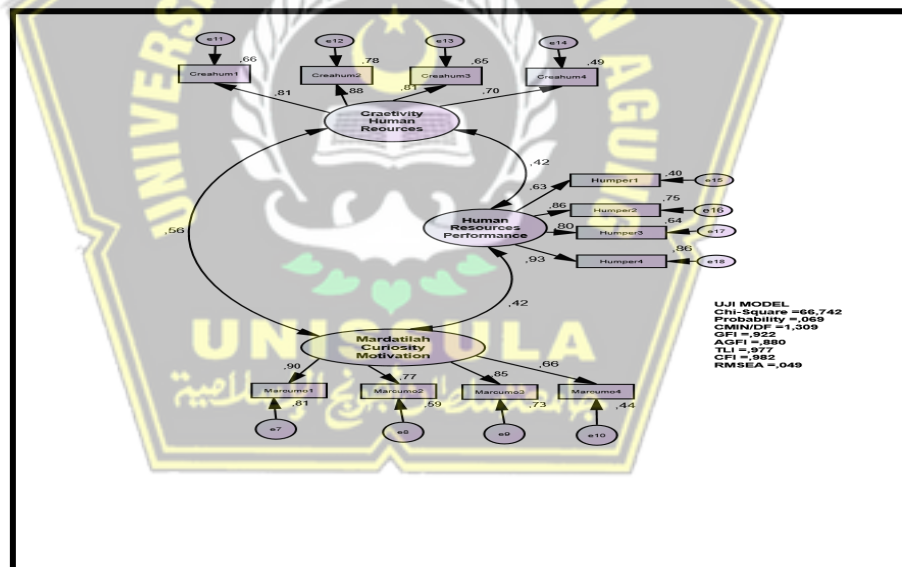
Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas tampak bahwa tidak terdapat nilai reliabilitas yang lebih kecil dari 0,70. Begitu pula pada uji *variance extract* juga tidak terdapat nilai yang berada di bawah 0,50. Hasil pengujian ini menunjukkan semua indikator-indikator (*observed*) pada konstruk yang dipakai sebagai *observed variable* bagi konstruk atau

variabel latennya mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya.

4.4. Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis)

a. Analisis Faktor Konfirmatori 1

Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori 1 mencakup variabel laten eksogen, yaitu *performance approach* dan *mastery approach*. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada gambar berikut :

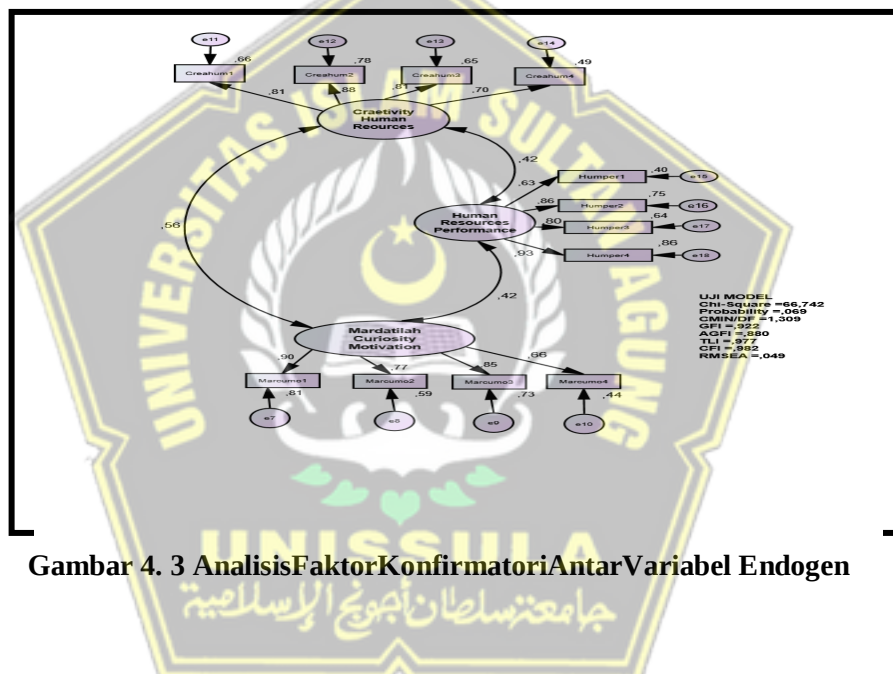


Gambar 4. 2 Analisis Faktor Konfirmatori Antar Variabel Eksogen

Gambar 4.2 di atas nampak bahwa setiap dimensi-dimensi dari masing-masing nilai *loading factor* (koefisien β) atau *regression weight* diatas 0,5. Oleh karena itu semua indikator valid.

Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori mencakup dimensi variabel laten, yaitu *creativity human resource*, *human resources performance* dan *mardatilah curiosity motivation*. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada data berikut :

b. Analisis Faktor Konfirmatori 2

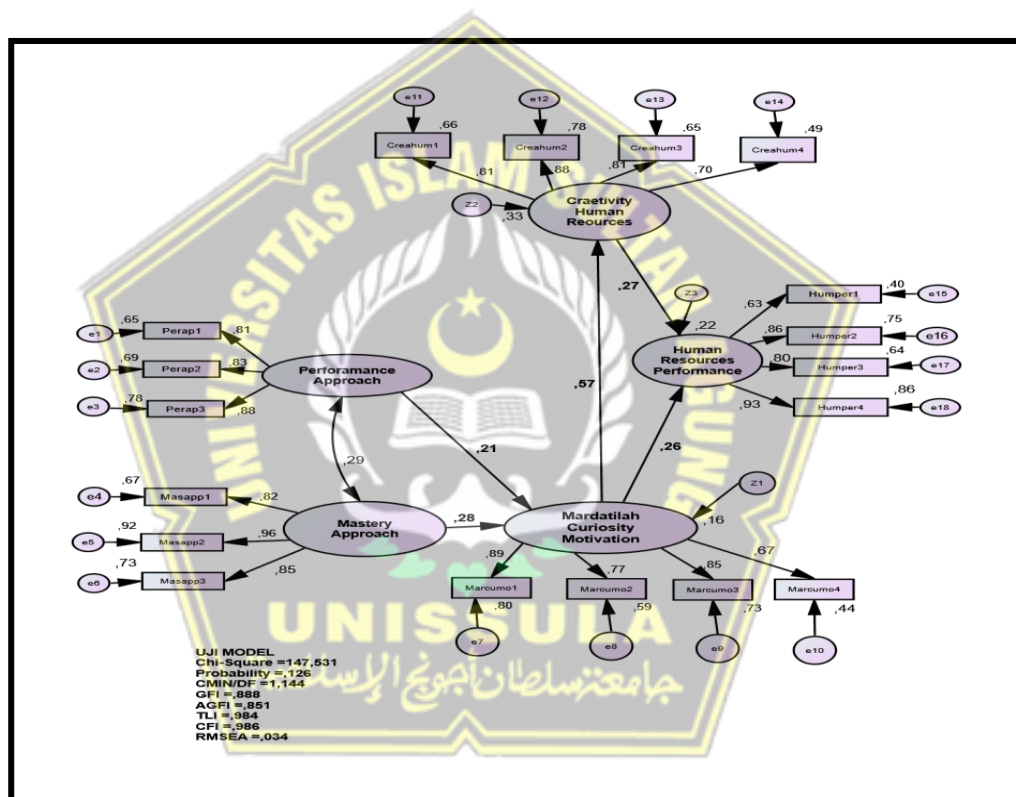


Gambar 4. 3 Analisis Faktor Konfirmatori Antar Variabel Endogen

Gambar 4.3 di atas nampak bahwa setiap dimensi-dimensi dari masing-masing nilai loading factor (koefisien β) atau regression weight di atas 0,5. Oleh karena itu semua indikator valid.

Full Model Mardatilah Curiosity Motivation Setelah modal dianalisis melalui faktor konfirmatori, maka masing-masing indikator dalam model yang fit tersebut dapat digunakan untuk mendefinisikan

konstruk laten, sehingga full model *Structural Analysis Modelling* (SEM) dapat dianalisis. Hasil pengolahannya dapat dilihat pada data berikut :



Gambar 4. 4 Full Model Mardatilah Curiosity Motivation

Tabel 4. 18 Hasil Uji Goodness of Fit Full Model SEM

Goodness of fit Index	Cut off value	Hasil	Keterangan
X Chi-Square	Diharapkan kecil	147.531	Fit
Probability	≥ 0.05	0.126	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.034	Fit
GFI	≥ 0.90	0.888	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.851	Marginal

CMIN/DF	≤ 2.00	1.144	Fit
TLI	≥ 0.95	0.984	Fit
CFI	≥ 0.94	0.986	Fit

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model yang disajikan dalam Tabel 4.16 diketahui bahwa hasil estimasi nilai kriteria chi-square, probabilitas, RMSEA, CMIN/DF, TLI, dan CFI terdapat pada rentang nilai yang diharapkan, yakni termasuk pada kategori fit (baik). Pada indeks GFI, dan AGFI diperoleh hasil yang kurang baik, tetapi nilainya mendekati *cut off value* atau dapat dikatakan marjinal fit yaitu kondisi kesesuaian model pengukuran di bawah kriteria ukuran fit, namun masih dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut karena dekat dengan kriteria *good fit*, sehingga model masih dapat diterima (Lima Krishna & Mardo, 2016). Atas dasar tersebut, maka disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi ukuran kesesuaian model (*goodness of fit*) dan dapat dilanjutkan pada analisis lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis.

4.5. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh *Performance Approach* terhadap *Mardatilah Curiosity Motivation*

Hipotesis pertama yang diajukan dalam studi ini adalah bila *performance approach* meningkat, maka *mardatilah curiosity motivation* semakin meningkat. Variabel *performance approach* dibangun berdasarkan indikator menjadi karyawan terbaik dengan pencapaian target tertinggi, kemampuan menyelesaikan masalah kerja dan

mendapatkan promosi karir. Sedangkan variabel *mardatilahcuriositymotivation* dibangun oleh indikator keseimbangan pekerjaan, bekerja sebagai amal, bekerja dengan akhlak, dan peningkatan proses kerja.

Parameter estimasi antara *performance approach* dengan *mardatilahcuriositymotivation* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $Cr = 2.105$ atau $CR \geq \pm 2.00$ dengan taraf signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya bila *performance approach* semakin tinggi, maka *mardatilahcuriositymotivation* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation* dapat dilakukan dengan meningkatkan *performance approach*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya bila *performance approach* semakin tinggi, maka *mardatilahcuriositymotivation* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation* dapat dilakukan dengan meningkatkan *performance approach*.

Variabel *performance approach* dibangun berdasarkan indikator menjadi karyawan terbaik dengan pencapaian target tertinggi, kemampuan menyelesaikan masalah kerja dan mendapatkan promosi karir. Sedangkan variabel *mardatilahcuriositymotivation* dibangun oleh indikator keseimbangan pekerjaan, bekerja sebagai amal, bekerja dengan akhlak, dan peningkatan proses kerja.

Semakin responden memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah kerja maka senantiasa dalam penyelesaian pekerjaannya akan dibingkai dengan *akhlak* dan adab serta etika. Semakin responden mendapatkan promosi karir maka akan semakin terdorong untuk bekerja dengan baik agar mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT serta imbalan secara materi untuk jerih payahnya dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa *Performance approach* semakin tinggi maka *mardatilahcuriositymotivation* akan semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation* dapat dilakukan dengan meningkatkan *performance approach*.

Hasil ini didukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa memiliki *Performance approach* berarti seseorang dimotivasi oleh keinginan untuk menunjukkan kemampuannya, termotivasi oleh kesempatan untuk mengembangkan dan menguasai keterampilan baru (Wirthwein, & Steinmayr, 2021). Penetapan tujuan adalah proses motivasi kunci (Locke & Latham, 1984). Tujuan adalah hasil yang ingin dicapai seseorang, saat individu mengejar beberapa tujuannya, maka akan sampai pada pilihan untuk berkomitmen dalam pencapaian tujuannya dan mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja keras dalam pencapaiannya (Locke & Latham, 2006). *Performance approach* mewakili individu yang termotivasi untuk mengungguli orang lain dan menunjukkan keunggulan mereka (Devarajan *et.al* 2018).

Prinsip Islam tentang kerja keras adalah: Kerja keras merupakan ibadah. Kerja adalah sebuah bentuk amanah. Kerja adalah sebuah bentuk dari amal saleh. Kemudian suatu pekerjaan tidak dapat dinilai dari jenisnya namun nilai suatu pekerjaan akan diukur dari kualitas niat (*Shahidatun Fi An-Niyat*) dan pelaksanaannya (*Shahidatun Fi At-Tehsil*). Seorang ASN yang baik akan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan sarana bagi dirinya untuk beribadah dan kelak akan mengantarkan pelakunya ke pintu surga.

Seorang ASN yang bekerja dengan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan masalah kerja dan berusaha meraih promosi karirnya akan mendorong niat untuk menjalankan pekerjaannya untuk mendapatkan ridha Allah semata dan berharap pada keberkahan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya serta mampu membentengi diri dari niatan untuk melakukan hal yang tidak baik dan dilarang dalam agama.

2. Pengaruh *Mastery Approach* terhadap *Mardatilah Curiosity Motivation*

Hipotesis kedua yang diajukan dalam studi ini adalah bila *mastery approach* meningkat, maka *mardatilah curiosity motivation* semakin meningkat. Variabel *mastery approach* dibangun berdasarkan indikator pekerjaan menarik, pekerjaan menuntut pengetahuan dan pekerjaan memberikan semangat. Sedangkan variabel *mardatilah curiosity motivation* dibangun oleh indikator keseimbangan

pekerjaan dan karyawan, bekerja sebagai amal shaleh, bekerja dengan akhlak mulia, dan peningkatan proses kerja yang ikhlas.

Parameter estimasi antara *mastery approach* dengan *mardatilahcuriositymotivation* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $Cr = 2.914$ atau $CR \geq \pm 2.00$ dengan taraf signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis pertama kedua, artinya bila *mastery approach* semakin tinggi, maka *mardatilahcuriositymotivation* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mastery approach*.

Diterimanya hipotesis pertama kedua, menunjukkan bahwa bila *mastery approach* semakin tinggi, maka *mardatilahcuriositymotivation* semakin baik. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk mendorong keinginan yang kuat untuk mengetahui atau mempelajari sesuatu agar mendapatkan ridha Allah dapat dilakukan dengan meningkatkan fokus dan standar yang dimiliki ASN untuk menguasai suatu kemampuan yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Variabel *mastery approach* dibangun berdasarkan indikator pekerjaan menarik, pekerjaan menuntut pengetahuan dan pekerjaan memberikan semangat. Sedangkan variabel *mardatilahcuriositymotivation* dibangun oleh indikator keseimbangan pekerjaan, bekerja sebagai amal, bekerja dengan akhlak, dan peningkatan proses kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah hasil penelitian yang menyatakan bahwa individu dengan *Mastery approach* yang fokus pada pembelajaran, menguasai tugas, peningkatan diri, mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan atau mengembangkan kompetensi, akan berusaha mencapai sesuatu yang menantang serta mencoba mendapatkan pemahaman atau wawasan (Al Dahdouh, *et.al* 2018). Individu dengan *Mastery approach* akan memiliki keingintahuan / *curiosity* yang tinggi dan kemampuan eksplorasi karena terdorong oleh motivasi intrinsik untuk menikmati tugas-tugas kognitif yang penuh usaha (Conrad, 2017).

ASN dengan *Mastery approach* akan mampu memprediksi pola keingintahuan, eksplorasi, kritik diri, dan keyakinan diri tertentu, menyeimbangkan pekerjaan dengan keyakinan, memandang pekerjaan bukan sebagai beban namun sebagai amal soleh dengan akhlaq mulia. Ketika ASN memiliki tujuan pendekatan penguasaan, mereka akan berusaha untuk menguasai atau mengetahui tugas yang sedang mereka kerjakan; mereka akan termotivasi untuk belajar guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya sehingga mereka memahami bahwa manusia diciptakan di dunia ini adalah untuk beribadah.

Sehingga disimpulkan bahwa bila *mastery approach* semakin tinggi, maka *mardatilahcuriositymotivation* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mastery approach*.

3. Pengaruh *Mardatilah Curiosity Motivation* terhadap *Creativity Human Resources*

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam studi ini adalah bila *mardatilahcuriositymotivation* meningkat, maka *creativity human resources* semakin meningkat. Variabel *mardatilahcuriositymotivation* dibangun berdasarkan indikator keseimbangan pekerjaan, bekerja sebagai amal, bekerja dengan akhlak, dan peningkatan proses kerja. Sedangkan variabel *creativity human resources* dibangun oleh indikator ide baru, metode baru, bermanfaat dan keberlanjutan.

Parameter estimasi antara *mardatilahcuriositymotivation* dengan *creativity human resources* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $Cr = 5.982$ atau $CR \geq \pm 2.00$ dengan taraf signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima, artinya bila *mardatilahcuriositymotivation* semakin tinggi, maka *creativity human resources* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *creativity human resources* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation*.

Hasil menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya bila *mardatilahcuriositymotivation* semakin tinggi, maka *creativity human resources* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kreativitas ASN dapat dilakukan dengan meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation*.

Variabel *mardatilahcuriositymotivation* dibangun berdasarkan indikator keseimbangan pekerjaan, bekerja sebagai amal, bekerja dengan akhlak, dan peningkatan proses kerja. Sedangkan variabel *creativity human resources* dibangun oleh indikator ide baru, metode baru, bermanfaat dan keberlanjutan.

Ketika individu dalam bekerja senantiasa dibingkai dengan *akhlak* dan adab serta etika Islam maka akan mendorong kesediaan individu untuk menghadapi perubahan perubahan regulasi, perubahan sistem dan juga perkembangan teknologi yang akan membawa perubahan dalam pekerjaannya dengan rasa yang ikhlas. Pemahaman bahwa pekerjaan yang dilakukan akan dapat menyempurnakan ibadahnya maka individu akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik baik upaya termasuk diantaranya melakukan metode - metode baru untuk penyempurnaan pekerjaannya.

ASN dituntut mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan bersiap menghadapi tantangan di masa depan yang penuh dengan ketidakpastian. Dibutuhkan pondasi spiritual yang kuat agar ASN terdorong untuk meniatkan bekerja dalam rangka mencari rezeki didunia dan juga mengharapkan ridha Allah dari kerja keras yang dilakukannya. Dengan memegang erat logika spiritual bahwa apapun yang kita lakukan semata bertujuan mengharapkan mardhatillah, serta siap untuk terus belajar dengan memilih lingkungan pembelajaran yang tepat sesuai dengan profesi yang diharapkan.

Sehingga disimpulkan bahwa bila *mardatilahcuriositymotivation* semakin tinggi, maka *creativity human resources* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *creativity human resources* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation*.

4. Pengaruh *Mardatilah Curiosity Motivation* terhadap *Human Resources Performance*

Hipotesis keempat yang diajukan dalam studi ini adalah bila *mardatilahcuriositymotivation* meningkat, maka *human resources performance* semakin meningkat. Variabel *mardatilahcuriositymotivation* dibangun berdasarkan indikator keseimbangan pekerjaan, bekerja sebagai amal, bekerja dengan akhlak, dan peningkatan proses kerja. Sedangkan variabel *human resources performance* dibangun oleh indikator *quality* kerja, *quantity* kerja, *accuracy* dan *effectiveness*.

Parameter estimasi antara *mardatilahcuriositymotivation* dengan *human resources performance* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $Cr = 2.225$ atau $CR \geq \pm 2.00$ dengan taraf signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis keempat diterima, artinya bila *mardatilahcuriositymotivation* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk

meningkatkan *human resources performance* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation*.

Hipotesis keempat diterima, hal ini menunjukkan bahwasannya bila *mardatilahcuriositymotivation* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik. Yang artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan keinginan yang kuat untuk mengetahui atau mempelajari agar yang dikerjakannya mendapatkan Ridha Allah SWT.

Variabel *mardatilahcuriositymotivation* dibangun berdasarkan indikator keseimbangan pekerjaan, bekerja sebagai amal, bekerja dengan akhlak, dan peningkatan proses kerja yang ikhlas. Sedangkan variabel *human resources performance* dibangun oleh indikator *quality* kerja, *quantity* kerja, *accuracy* dan *effectiveness*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh rasa ingin tahu (Suma *et.al* 2021). Rasa ingin tahu merupakan kebutuhan dasar yang diperoleh dari proses belajar, berkembang, dan adaptasi yang memotivasi perilaku eksplorasi (Silva & Silva, 2021).

ASN yang bekerja dengan akhlak yang mulia dan adab serta etika akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk selalu mampu menghasilkan output kerja yang sesuai dengan target kualitas keluaran yang diminta organisasinya. Responden yang percaya bahwa pekerjaan dapat menyempurnakan ibadahnya akan semakin memaksimalkan

kemampuannya untuk memenuhi kualitas dan kuantitas serta memenuhi tenggat waktu penyelesaian pekerjaannya.

Motivasi yang didorong dengan *spirit mardhatilah* dimana semua aktivitas dalam bekerja didasarkan niat ibadah akan memberikan daya dorong yang kuat dan istiqomah (berkelanjutan). Motivasi ini tidak lagi bersifat transaksional dalam bekerja namun mengharapkan ridho Allah sebagai tujuan akhir segala keinginan, muara segala harapan, puncak segala kenikmatan dan kesuksesan sehingga mampu membangun *human resources performance* yang kuat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa bila *mardhatilah curiosity motivation* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *human resources performance* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mardhatilah curiosity motivation*.

5. Pengaruh *Creativity Human Resources* terhadap *Human Resources Performance*

Hipotesis kelima yang diajukan dalam studi ini adalah bila *creativity human resources* meningkat, maka *human resources performance* semakin meningkat. Variabel *creativity human resources* dibangun berdasarkan indikator ide baru, metode baru, bermanfaat dan keberlanjutan. Sedangkan variabel *human resources performance*

dibangun oleh indikator *quality* kerja, *quantity* kerja, *accuracy* dan *effectiveness*.

Parameter estimasi antara *creativity human resources* dengan *human resources performance* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $Cr = 2.251$ atau $CR \geq \pm 2.00$ dengan taraf signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian hipotesis kelima diterima, artinya bila *creativity human resources* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *human resources performance* dapat dilakukan dengan meningkatkan *creativity human resources*.

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa bila *creativity human resources* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *human resources performance* dapat dilakukan dengan meningkatkan *creativity human resources*.

Variabel *creativity human resources* dibangun berdasarkan indikator ide baru, metode baru, bermanfaat dan keberlanjutan. Sedangkan variabel *human resources performance* dibangun oleh indikator *quality* kerja, *quantity* kerja, *accuracy* dan *effectiveness*.

Kreativitas responden selalu muncul seiring dengan perubahan perubahan regulasi, system dan juga perkembangan teknologi yang ada sehingga dengan demikian responden akan selalu mampu menghasilkan output kerja yang sesuai dengan target kualitas keluaran yang diminta

organisasinya. Responden yang memiliki kemampuan untuk berkeaktifitas dalam penyelesaian kerjanya akan memiliki kemampuan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas serta tuntutan waktu.

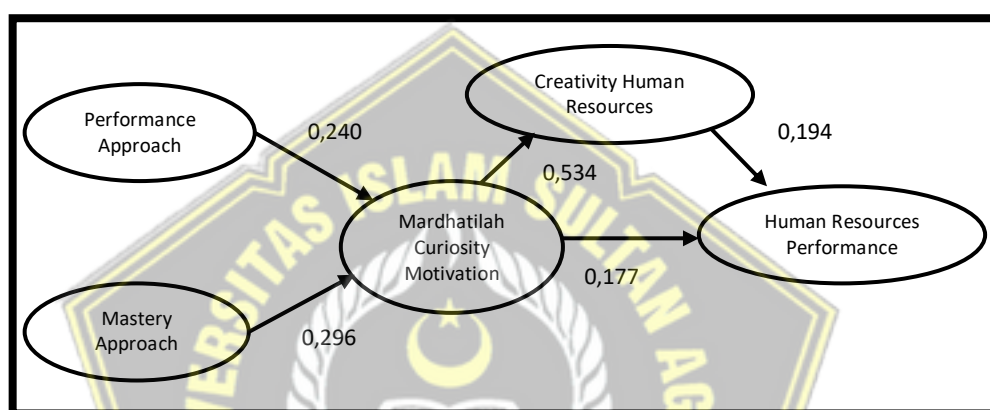
Ketika organisasi mampu mempromosikan kreativitas, karyawan lebih bersedia untuk mencoba hal - hal baru yang mendorong akses lebih besar ke pengalaman dan perspektif baru, lebih terbuka untuk pengetahuan dan ide baru dan lebih termotivasi untuk menyerap dan menggabungkan informasi baru dan untuk mencari inovasi, cara alternatif untuk meningkatkan kinerja mereka (van Esch *et.al* 2018). Banyak pakar bisnis memperkirakan bahwa kreativitas dan inovasi tenaga kerja akan menjadi faktor terpenting dalam membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Iqbal, 2018).

Denganmemilikiperilakukreatif menunjukkan adanya rasa syukur atas nikmat yang Allah berikan melalui ciptaanNya. Kreativitas memungkinkan untuk melihat kehidupan dari sudut pandang yang berbeda sehingga dapat membantu memecahkan masalah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bila *creativity human resources* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawainya dapat dilakukan dengan meningkatkan kreativitas SDM.

4.6. PengaruhLangsung, TakLangsung dan Total

Analisispengaruhlangsung, tidak langsung dan total ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel yang dihipotesiskan. Pengaruh langsung

merupakan koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung atau sering disebut dengan koefisien jalur, sedang pengaruh tak langsung adalah pengaruh yang diakibatkan oleh variabel antara. Sedangkan pengaruh total merupakan total penjumlahan dari pengaruh langsung dan tak langsung. Pengujian terhadap pengaruh langsung, tidak langsung dan total model *MardatilahCuriosityMotivation*, disajikan pada Gambar 4.5 dan Tabel 4.19 :



Gambar 4. 5 Pengaruh Langsung Model Mardatilah Curiosity Motivation

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa pengaruh langsung, tidak langsung dan total model *MardatilahCuriosityMotivation*, menjelaskan bahwa variabel *MardatilahCuriosityMotivation* dipengaruhi secara langsung oleh *performance approach* sebesar 0,240, dan *mastery approach* sebesar 0,296. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *mastery approach* memiliki pengaruh dominan terhadap *MardatilahCuriosityMotivation*. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang mempengaruhi variabel *MardatilahCuriosityMotivation* tidak tampak dalam model penelitian ini karena variabel *MardatilahCuriosityMotivation* merupakan variabel pada jenjang pertama dalam model persamaan terstruktur.

Kemudian variabel *creativity human resources* dipengaruhi oleh *MardatilahCuriosityMotivation* secara langsung sebesar 0.534 dan variabel *human resources performance* dipengaruhi oleh *MardatilahCuriosityMotivation* secara langsung sebesar 0.177. Sedangkan pengaruh tidak langsung tidak diuji dalam studi ini.

Human resources performance dipengaruhi secara langsung oleh variabel *creativity human resources* sebesar 0,194, Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *creativity human resources* memiliki pengaruh yang dominan terhadap *human resources performance*. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *performance approach* terhadap *human resources performance* sebesar 0,042, variabel *mastery approach* terhadap *human resources performance* sebesar 0,052.

Pengaruh langsung, tidak langsung dan total model *MardatilahCuriosityMotivation* dapat ditampilkan dalam tabulasi berikut ini :

Tabel 4. 19 Pengaruh langsung, Tidak Langsung dan Total

NO	VARIABLE	PENGARUH	<i>Performance Approach</i>	<i>Mastery Approach</i>	<i>Mardatilah Curiosity Motivation</i>	<i>Creativity Human Resources</i>
1.	<i>Mardatilah Curiosity Motivation</i>	Langsung	0,240	0,296	0,000	0,000
		Tak Langsung	0,000	0,000	0,000	0,000
		TOTAL	0,240	0,296	0,000	0,000
2.	<i>Creativity Human Resources</i>	Langsung	0,000	0,000	0,534	0,000
		Tak Langsung	0,128	0,158	0,000	0,000
		TOTAL	0,128	0,158	0,534	0,000
3.	<i>Human Resources Performance</i>	Langsung	0,000	0,000	0,177	0,194
		Tak Langsung	0,042	0,052	0,000	0,104
		TOTAL	0,042	0,052	0,177	0,298

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2022

Berdasarkan pengaruh total yang diuraikan di atas, menunjukkan bahwa variabel *performance approach* terhadap *human resources performance* sebesar 4,2%. Variabel *mastery approach* terhadap *human resources performance* sebesar 5,2%. Variabel *MardatilahCuriosityMotivation* terhadap *human resources performance* sebesar 17.7% dan Variabel *creativity human resources* terhadap *human resources performance* sebesar 29,8%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *creativity human resources* memiliki pengaruh total dominan terhadap *human resources performance* 29.8%.

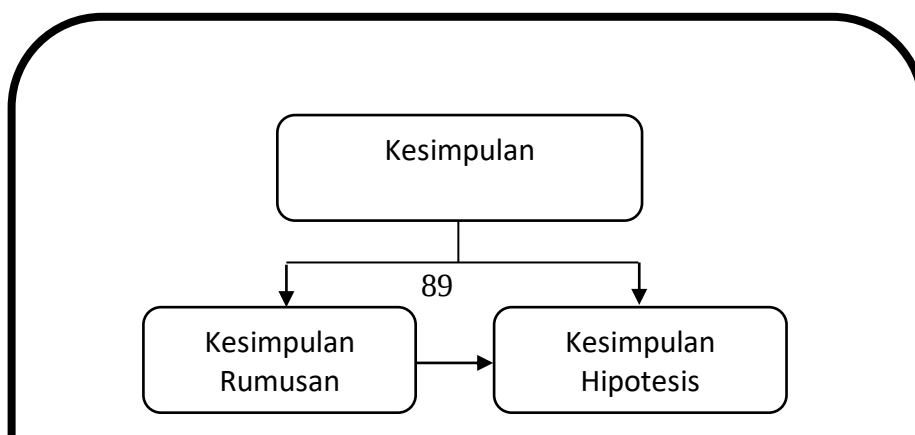
BAB V

KESIMPULAN

Bab penutup menguraikan tentang kesimpulan mencakup kesimpulan masalah menjawab tentang rumusan masalah dan kesimpulan hipotesis yang menjawab hipotesis yang diajukan dan secara piktografis bab penutup ini tersaji seperti gambar berikut :

Gambar 5.1.

Piktografis Bab Penutup





5.1. Kesimpulan Rumusan Masalah

Studi ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi human resources performance dan implikasinya. Pada bab pendahuluan diuraikan tentang *research gap* dan fenomena bisnis yang mendasari penelitian ini telah dikembangkan sebagai masalah dalam penelitian ini adalah : “*Bagaimana pengembangan mardatilah curiosity motivation berbasis goal achievement menuju human resources performance*”.

Dukungan hipotesis 1 dan 2 (memperkuat variabel *Performance Approach* dan *Mastery Approach*) mampu meningkatkan dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah (*Mardatilah Curiosity Motivation*) SDM di Pemerintahan Kota Semarang. Hasil ini didukung dengan hypothesis pertama dan kedua yang menunjukkan bahwa dua pendekatan dari pencapaian tujuan yaitu Pendekatan Kinerja dan Pendekatan Penguasaan mampu mendorong *mardatilah curiosity motivation* ASN di Pemerintahan Kota Semarang.

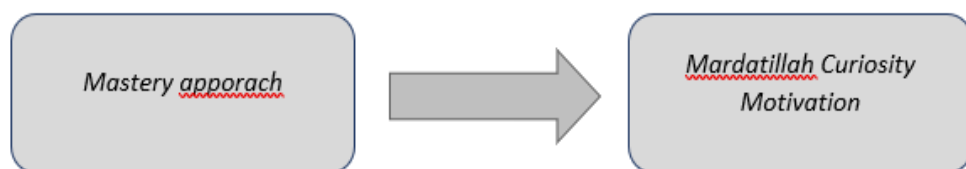
Dukungan hipotesis ketiga yaitu dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah (*Mardatilah Curiosity Motivation*) mampu mendorong kreativitas ASN di Pemerintahan Kota Semarang. Dan hipotesis keempat menjelaskan pertanyaan penelitian keempat yakni dorongan rasa ingin tahu yang tinggi untuk menggapai ridha Allah (*Mardatilah Curiosity Motivation*) mampu meningkatkan kinerja ASN di Pemerintahan Kota Semarang.

Bersarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam studi ini, bahwa masalah penelitian yang diajukan justifikasinya melalui pengujian *structural equation modelling* (SEM) bahwa dalam konsep ini antara variable-variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi dorongan rasa ingin tahu (*mardatillah curiosity motivation*) SDM di Pemerintah Kota Semarang untuk menggapai ridha Allah. Kemudian berdasar pada berbagai dukungan signifikasi dan pengujian hipotesis telah menjawab masalah penelitian tersebut yaitu:

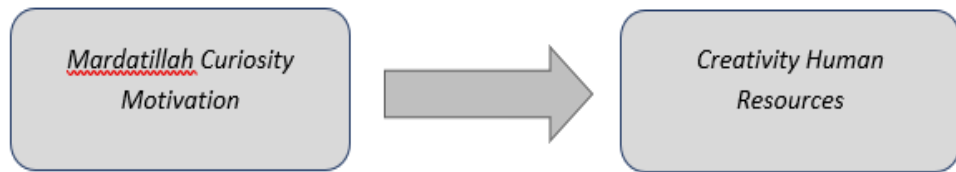
Pertama, menunjukkan bahwa pendekatan kinerja mampu mendukung *mardatillah curiosity motivation* sumber daya manusia.



Kedua, perwujudan pendekatan penguasaan mampu mendorong *mardatillah curiosity motivation* SDM.



Ketiga, perwujudan dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah mendorong *Creativity Human Resources* (CHR).



Keempat, perwujudan dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah dengan *creativity* SDM mampu mendorong SDM Pemerintah Kota Semarang.

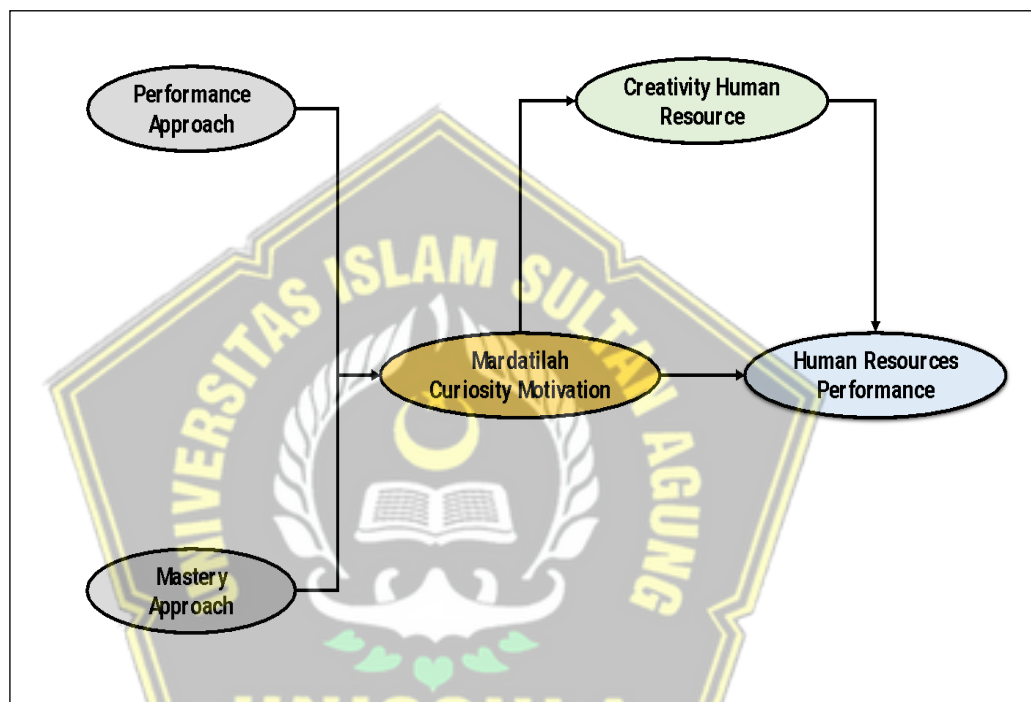


Kelima, perwujudan dorongan rasa ingin tahu untuk menggapai ridha Allah mampu mendorong kinerja SDM Pemerintah Kota Semarang.



Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mewujudkan *human resources performance* di bangun oleh *creativity human resources* dan *mardatilahcuriositymotivation*. Sedangkan*mardatilahcuriositymotivation* dibangun oleh *Performance approach* dan *mastery approach*. Secara piktografi nampak Gambar 5.2.

Gambar 5.2 : Model mardatilah curiosity motivation menuju human resources performance

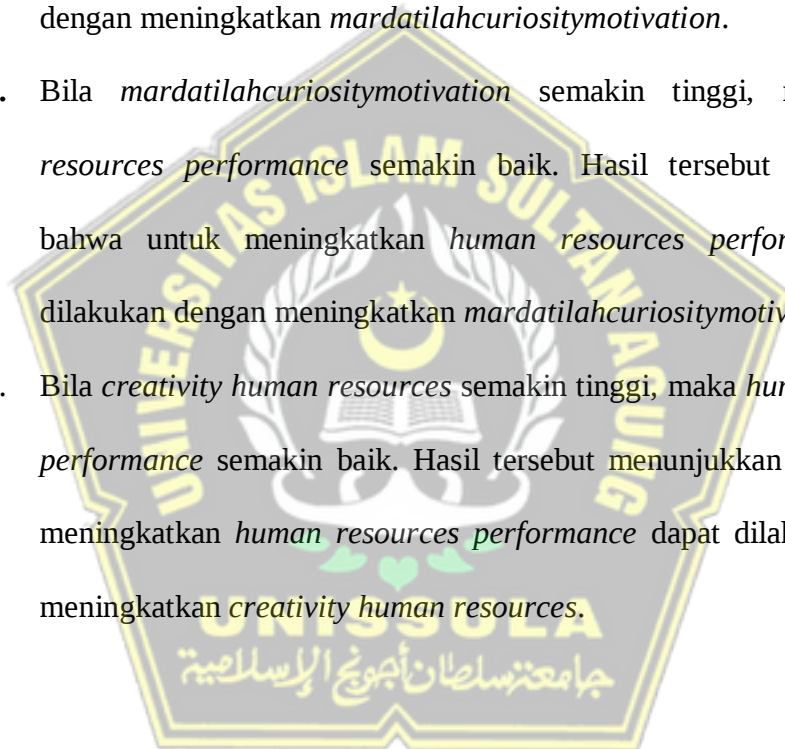


5.2. Kesimpulan Hipotesis

1. *Performance approach* semakin tinggi maka *mardatilahcuriositymotivation* akan semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation* dapat dilakukan dengan meningkatkan *performance approach*.
2. Sehingga disimpulkan bahwa bila *mastery approach* semakin tinggi, maka *mardatilahcuriositymotivation* semakin baik. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mastery approach*.

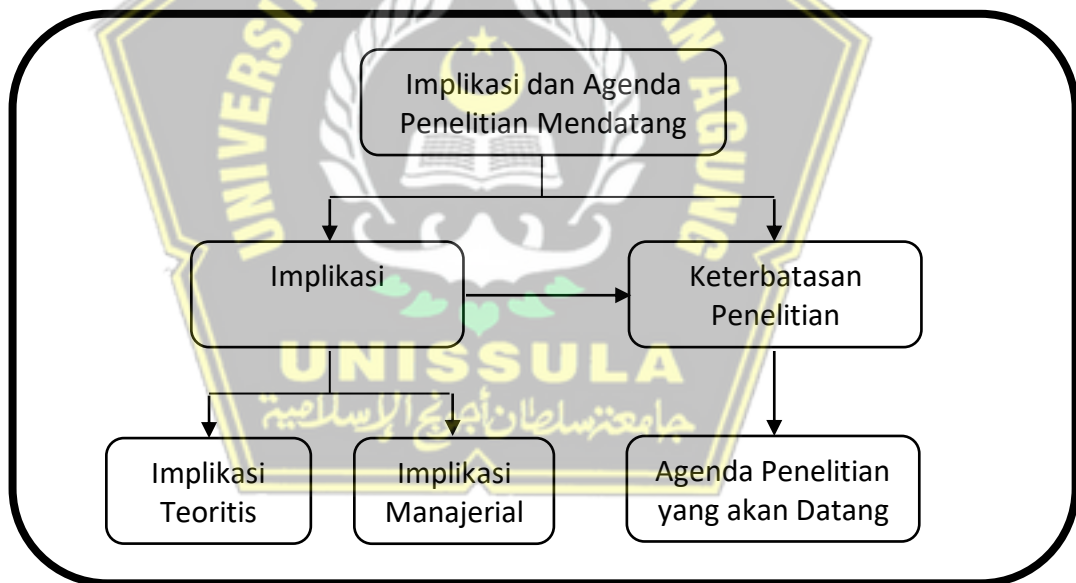
3. Sehingga, bila *mardatilahcuriositymotivation* semakin tinggi, maka *creativity human resources* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *creativity human resources* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation*.
4. Bila *mardatilahcuriositymotivation* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *human resources performance* dapat dilakukan dengan meningkatkan *mardatilahcuriositymotivation*.
5. Bila *creativity human resources* semakin tinggi, maka *human resources performance* semakin baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *human resources performance* dapat dilakukan dengan meningkatkan *creativity human resources*.



BAB VI

IMPLIKASI DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Implikasi dan agenda penelitian mendatang menguraikan tentang konsekuensi teori dan empiris. Implikasi menguraikan implikasi teori yang menjawab konsekuensi kontribusi teori yang dibangun dan implikasi manajerial merupakan konsekuensi praktis dari hasil studi. Mengenali studi ini nampak di keterbatasan, berdasarkan keterbatasan muncul agenda penelitian mendatang. Secara piktografis rangkaian bab penutup ini tersaji dalam Gambar 6.1 berikut ini:



Gambar 6. 1 Piktografis Implikasi dan Agenda Penelitian Mendatang

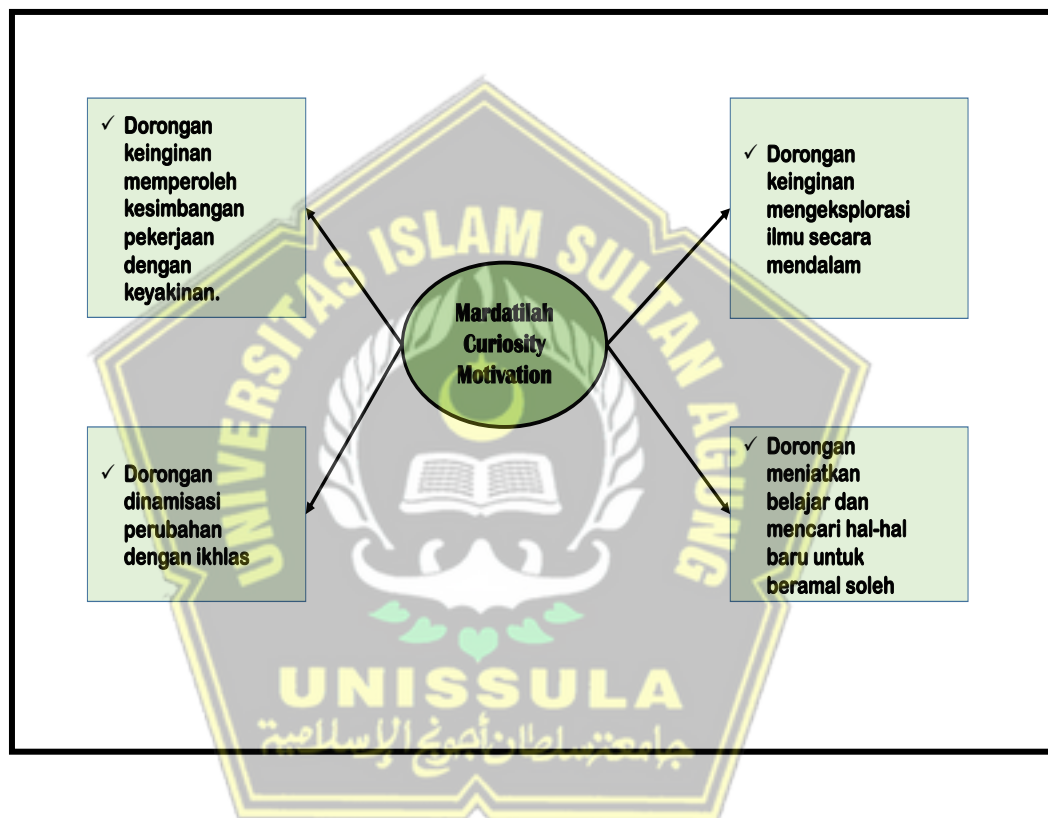
6.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah pada :

1. Kontribusi pada teori motivasi intrinsik. Rasa ingin tahu /*curiosity* sebagai sumber motivasi intrinsik yang meningkatkan perilaku eksplorasi dan pencarian pengetahuan, dan mencari pengalaman dalam upaya untuk meningkatkan kinerja sebagai bagian dari ibadah. Motivasi ini memiliki kelebihan tidak bersifat transaksional namun lebih pada mengharapkan ridho Illahi.
2. Kontribusi pada konsep *curiosity* bahwasannya rasa ingin tahu saja tidak cukup untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mengurangi konflik kelompok dan kesalahan pengambilan keputusan, namun tetap dibutuhkan pondasi spiritual yang kuat. Sehingga dalam memandang masa depan, manusia harus memegang erat logika spiritual bahwa apapun yang akan terjadi adalah qodo dan qodarNya yang harus diterima dengan lapang dada.
3. Kontribusi dalam peningkatan kinerja dengan berpusat pada konsep *Mardhatillah Curiosity Motivation*. Sebuah konsep yang menetengahkan dorongan rasa ingin tahu SDM untuk menggapai ridha Allah dalam upaya mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas novelty *Mardhatillah Curiosity Motivation* dengan indicator
Dorongan keinginan memperoleh keseimbangan pekerja dengan keyakinan,

dorongan keinginan mengeksplorasi ilmu secara mendalam,
 dorongan meniatkan belajar dan mencari hal-hal baru untuk beramal soleh dan dorongan dinamisasi perubahan dengan ikhlas,
 dapat secara pictografis, tersaji berikut ini :



6.2. Implikasi Manajerial

1. Terkait *performance approach* organisasi diharapkan mampu mempertahankan kemampuan SDM dalam menyelesaikan masalah kerja. Indikator variabel *performance approach* dengan nilai mean terendah adalah mendapatkan promosi karir. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi harus memperhatikan promosi karir SDM sebagai

bentuk *rewards* yang dilakukan dengan standar operasional prosedur yang sesuai dengan regulasi ASN dan peraturan yang ada bukan dengan skala kedekatan dan kepentingan pribadi maupun politik. Kemudian melakukan pelatihan manajemen kinerja secara berkala.

2. Terkait *mastery approach*, organisasi harus memperhatikan kesempatan belajar SDM dengan memberikan beasiswa belajar, tugas belajar (TugBel), maupun ijin belajar (IB) sehingga dapat memenuhi keinginan untuk belajar SDM yang sangat tinggi. Kemudian organisasi harus meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik agar SDM merasa bahwa bekerja akan memberikan semangat dalam hidupnya.
3. Terkait *Mardhatillah Curiosity Motivation*, organisasi harus mempertahankan SDM untuk selalu bekerja dengan didasarkan pada akhlak, adab serta etika. Organisasi diharapkan mampu meningkatkan keinginan SDM untuk bekerja demi menyempurnakan ibadahnya. Hal ini dapat dilakukan dengan secara rutin menyelenggarakan pengajian di waktu - waktu tertentu, melakukan kegiatan outing untuk penyegaran, bimbingan mental secara berkala, memotivasi SDM dengan *rewards* dan *recognition* serta menyelenggarakan pelatihan - pelatihan peningkatan kompetensi SDM.
4. Terkait *creativity*, ASN selalu terjebak pada Batasan Batasan regulasi dan peraturan yang ada. Sehingga organisasi harus memahami bahwa Ketika SDM menghadapi perubahan sistem dan perubahan iklim kerja

yang diakibatkan adanya perubahan perubahan regulasi, personil pejabat dan juga perkembangan teknologi yang ada. Sehingga ASN harus memiliki rasa ingin tahu dan meningkatkan daya inovasi untuk dapat memiliki ide baru, metode baru dan cara baru dalam menghadapi perubahan yang ada.

5. Terkait kinerja SDM, organisasi diharapkan mampu mempertahankan kualitas output kinerja SDMnya dan meningkatkan akurasi hasil pekerjaan SDM. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, membagi pekerjaan dengan proporsional dan memberikan job deskripsi yang jelas pada SDM sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaannya.

6.3. Keterbatasan Penelitian

1. Teori orientasi tujuan percaya bahwa orientasi tujuan akan mempengaruhi kecenderungan kognitif atau emosional individu terhadap peristiwa, yang pada gilirannya akan memicu respons perilaku dan terbagi menjadi tiga dimensi orientasi tujuan yaitu adalah penguasaan, pendekatan kinerja, dan penghindaran kinerja. Namun dalam penelitian ini baru dimensi penguasaan dan pendekatan kinerja saja yang diteliti sehingga memberikan sebuah black box yang sangat menarik untuk diteliti.
2. Penelitian ini meneliti pengaruh *creativity* terhadap kinerja. Namun keterbatasannya adalah pegawai pemerintahan yang memiliki

keterbatasan berkeaktifitas dengan beberapa regulasi, system dan juga lingkungan kerja yang belum ramah kreativitas.

6.4. Agenda Penelitian yang akan Datang

1. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan peran ketiga dimensi dari orientasi tujuan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terkait peran orientasi tujuan terhadap kinerja SDM.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh *creativity* terhadap kinerja dengan responden adalah industri yang mengedepankan kreativitas dan inovasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Dahdouh, T. Z., Nokelainen, P., & Korhonen, V. (2018). Innovativeness of Staff in Higher Education: "Do Implicit Theories and Goal Orientations Matter?". *International journal of higher education*, 7(2), 43-57.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40(1), 39–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/41165921>
- Amaral, T., & Behrens, A. (2021). Cultural Fit of Assessments to Detect Curiosity for Weak Signals Among Employees. *Journal of Innovation Management*, 9(1), I-X.
- Ames, C. (1992). Achievement goals and the classroom motivational climate. In *Student perceptions in the classroom*. (pp. 327–348). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Anam, M. (2020, Juli 26). *Mencari Mardhatillah*. Javania Suryatama (Tarbiyah), pp. <https://www.javania.id/tarbiyah/mencqri-mardhatillah/>.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Avey, J. B., F, L., M, S. R., & F, P. N. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Berlyne, D. E. (1978). Curiosity and Learning. *Motivation and Emotion*, 2(2), 97–175. https://doi.org/10.1007/BF_00993037
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26–48. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0063>
- Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). Managerial behavior, performance, and effectiveness. In *Managerial*

behavior, performance, and effectiveness. McGraw-Hill.

- Chan, I., & Chao, C.-K. (2008). Knowledge management in small and medium-sized enterprises. *Commun. ACM*, 51, 83–88.
- Chang, Y.-Y., & Shih, H.-Y. (2019). Work curiosity: A new lens for understanding employee creativity. *Human Resource Management Review*, 29, 100672. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.10.005>
- Chen, C.-J., & Huang, J.-W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance: the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104–114.
- Chen, T., Li, F., & Chen, B. Sen. (2009). Cross-talks of sensory transcription networks in response to various environmental stresses. *Interdisciplinary Sciences: Computational Life Sciences*, 1(1), 46–54. <https://doi.org/10.1007/s12539-008-0018-1>
- Chiaburu, D. S., & Marinova, S. V. (2005). What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy and organizational supports. *International journal of training and development*, 9(2), 110-123.
- Colquitt, J. A., & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 654–665. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.654>
- Conrad, L. H. (2017). Students' Attachment Styles to their Professors: Patterns of Achievement, Curiosity, Exploration, Self-criticism, Self-reassurance, and Autonomy.
- Cook, D. A., & Artino, A. R. (2016). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical Education*, 50, 997–1014. <https://doi.org/10.1111/medu.13074>
- Creswell, J. W. (2008). *Educational Research : Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson Merrill Prentice Hall.
- Daher, W., Gierdien, F., & Anabousy, A. (2021). Self-efficacy in creativity and curiosity as predicting creative emotions.
- Darnon, C., Jury, M., & Aelenei, C. (2018). Who benefits from mastery-approach and performance-approach goals in college? Students' social class as a

moderator of the link between goals and grade. *European Journal of Psychology of Education*, 33(4), 713-726.

Dessler, G. (2010). *Human Resource Management* (Edisi Kese). PT Index.

Devarajan, R., Maheshwari, S., & Vohra, V. (2018). Managing performance: Role of goal setting in creating work meaningfulness. *The Business & Management Review*, 9(4), 261-274.

Diener, Carol I.; [Dweck, Carol S.](#) (1978). "An analysis of learned helplessness: Continuous changes in performance, strategy, and achievement cognitions following failure". [Journal of Personality and Social Psychology](#). 36 (5): 451–462. [doi:10.1037/0022-3514.36.5.451](#). [ISSN 0022-3514](#). [S2CID 54208907](#).

Duchesne, S., Ratelle, C. F., & Feng, B. (2014). Developmental Trajectories of Achievement Goal Orientations During the Middle School Transition: The Contribution of Emotional and Behavioral Dispositions. *The Journal of Early Adolescence*, 34(4), 486–517. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0272431613495447>

Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 52(3), 412-430.

Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 461–475. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.461>

Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34(3), 169–189. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3403_3

Elliot et Al. (2000). *Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning* (3rd edition). Mc Graw Hill Companies.

Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 54, Issue 1, pp. 5–12). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.1.5>

Eisele, L., Grohnert, T., Beusaert, S., & Segers, M. (2013). Employee motivation for personal development plan effectiveness. *European Journal of Training and Development*.

- Fillis, I. R., & McAuley, A. (2000). Modeling and Measuring Creativity at the Interface. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 8(2), 8–17. <https://doi.org/10.1080/10696679.2000.11501864>
- Ghosh, J. (2022). “Holy curiosity of inquiry”: An investigation into curiosity and work performance of employees. *European Management Journal*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnelly Jr, J. H., Ivancevich, M. J., Konopaske, & Robert. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes*, (Fourteenth). Avenue of The Americas,
- Grigorescu, D. (2020). Curiosity, intrinsic motivation and the pleasure of knowledge. *Journal of Educational Sciences & Psychology*, 10(1).
- Guthrie, J. T., Wigfield, A., Metsala, J. L., & Cox, K. E. (1999). Motivational and Cognitive Predictors of Text Comprehension and Reading Amount. *Scientific Studies of Reading*, 3(3), 231–256. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s1532799xssr0303_3
- Hair, J., & Et.al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed).
- Hardy III, J. H., Ness, A. M., & Mecca, J. (2017). Outside the box: Epistemic curiosity as a predictor of creative problem solving and creative performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 230-237.
- Hong, J. C., Ye, J. H., & Fan, J. Y. (2019). STEM in Fashion Design: The Roles of Creative Self-Efficacy and Epistemic Curiosity in Creative Performance. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 15(9).
- Iqbal, A. (2018). The strategic human resource management approaches and organizational performance: The mediating role of creative climate. *Journal of Advances in Management Research*.
- Jagacinski, C. M., Madden, J. L., & Reider, M. H. (2001). The impact of situational and dispositional achievement goals on performance. *Human Performance*, 14(4), 321–337. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1404_3
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>

- Johnson, S. K., Putter, S., Reichard, R. J., Hoffmeister, K., Cigularov, K. P., Gibbons, A. M., ... & Rosecrance, J. C. (2018). Mastery goal orientation and performance affect the development of leader efficacy during leader development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 30-46.
- Kashdan, T., Gallagher, M., & Silvia, P. (2009). The Curiosity and Exploration Inventory-II: Development, Factor Structure, and Psychometrics. *Journal of Research in Personality*, 43(6), 987-998. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.04.011>
- Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment*, 82(3), 291-305. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8203_05
- Kashdan, T. B., Stikma, M. C., Disabato, D. D., McKnight, P. E., Bekier, J., Kaji, J., & Lazarus, R. (2018). The five-dimensional curiosity scale: Capturing the bandwidth of curiosity and identifying four unique subgroups of curious people. *Journal of Research in Personality*, 73, 130-149. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.011>
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resources Management Journal*, 20(2), 138-156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00120.x>
- L Mathis, R., & H. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)* (edition 10). Salemba Empat.
- Laird D., & McLean. (2005). *Organizational Culture's Influence on Creativity and Innovation: A Review of the Literature and Implications for Human Resource Development*. 7(2), 226-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1523422305274528>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. *Organizational dynamics*, 35(4), 332-340.
- Lee, C. W., & Hidayat, N. (2018). The influence of transformational leadership and intrinsic motivation to employee performance. *Advances in Management and Applied Economics*, 8(2), 1-12.
- Levontin, L., & Bardi, A. (2018). Pro-social goals in achievement situations: Amity goal orientation enhances the positive effects of mastery goal orientation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(8), 1258-1269.

- Lievens, F., Harrison, S. H., Mussel, P., & Litman, J. A. (2022). Killing the cat? A review of curiosity at work. *Academy of Management Annals*, 16(1), 179-216.
- Lin, G. Y. (2020). Scripts and mastery goal orientation in face-to-face versus computer-mediated collaborative learning: Influence on performance, affective and motivational outcomes, and social ability. *Computers & Education*, 143, 103691.
- Litman, J. A., & Jimerson, T. L. (2004). The Measurement of Curiosity As a Feeling of Deprivation LITMAN AND JIMERSON CURIOSITY AS A FEELING OF DEPRIVATION. *Journal of Personality Assessment*, 82(2), 147-157.
- Lynne, W. (2012). *Raising Performance through Motivation Part One: Content Theories*. Michael Heath Consulting.
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Mansaray, H. E. (2019). The Role of Human Resource Management in Employee Motivation and Performance-An Overview. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(3), 183-194. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i3.405>
- Markey, A., & Loewenstein, G. (2014). *International Handbook of Emotions in Education*. NY: Routledge.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- McCartney, S., & Fu, N. (2022). Bridging the gap: why, how and when HR analytics can impact organizational performance. *Management Decision*.
- McGregor, H. A., & Elliot, A. J. (2002). Achievement goals as predictors of achievement-relevant processes prior to task engagement. *Journal of Educational Psychology*, 94(2), 381-395. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.94.2.381>
- Mitchell, J. I., Gagne, M., Beaudry, A., & Dyer, L. (2012). The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology. *Computers in Human Behavior*, 28(2), 729-738. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.11.021>

- Mussel, P. (2013). Introducing the construct curiosity for predicting job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 453-472.
- Nerstad, C. G., Richardsen, A. M., & Roberts, G. C. (2018). Who are the high achievers at work? Perceived motivational climate, goal orientation profiles, and work performance. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(6), 661-677.
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (Allyn and Bacon (ed.); Edition: F). University of Wisconsin - Whitewater. <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The role of transformational leadership toward work performance through intrinsic motivation: A study in the pharmaceutical field in vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201-212.
- Oudeyer, P. Y., Gottlieb, J., & Lopes, M. (2016). Intrinsic motivation, curiosity, and learning: Theory and applications in educational technologies. *Progress in brain research*, 229, 257-284.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94, 313-319. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.027>
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 128-150. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.128>
- Pinder, C. C. (2014). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press.
- Pintrinch, P. R. (2008). *Motivation in Education: Theory, Research and Application*. Pearson education.
- Plucker, J. A., Beghetto, R. A., & Dow, G. T. (2004). Why isn't creativity more important to educational psychologists? Potentials, pitfalls, and future directions in creativity research. *Educational Psychologist*, 39(2), 83-96. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3902_1
- Pugh, K. J., & Bergin, D. A. (2006). Motivational Influences on Transfer. *Educational Psychologist*, 41(3), 147-160. https://doi.org/10.1207/s15326985ep4103_2
- Reio, T. G., & Callahan, J. L. (2004). Affect, Curiosity, and Socialization-Related

- Learning: A Path Analysis of Antecedents to Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 19(1), 3–22. <https://doi.org/10.1023/B:JOB.0000040269.72795.ce>
- Reio, T. G., & Wiswell, A. (2000). Field investigation of the relationship among adult curiosity, workplace learning, and job performance. *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 5–30. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200021\)11:1<5::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-A](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200021)11:1<5::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-A)
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education.
- Rossing, B., & Long, H. (1981). Contributions of Curiosity and Relevance To Adult Learning Motivation. *Adult Education Quarterly*, 32(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/074171368103200102>
- 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), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saleh, A. M. (2011). *Belajar Dengan Hati Nurani*. Erlangga.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan Ke). Salemba Empat.
- Schmidt, F. L. and J. E. H. (2003). *Select on Intelligence*. Locke, E.A. (Ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (E. A. Locke (ed.)). Blackwell.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). *Motivation in education: theory, research, and applications* (N. . Upper Saddle River (ed.); 3rd ed). Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Shahzad, R., Khan, A. L., Bilal, S., Asaf, S., & Lee, I. J. (2017). Plant growth-promoting endophytic bacteria versus pathogenic infections: An example of *Bacillus amyloliquefaciens* RWL-1 and *Fusarium oxysporum* f. sp. *lycopersici* in tomato. *PeerJ*, 2017(3), 1–21. <https://doi.org/10.7717/peerj.3107>
- Shalley, C. E. (1991). Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 179–185. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.179>
- Silva, A. J., & Silva, D. 2021. Curiosity did not kill the cat: It made it stronger and happy, but only if the cat was not “dark”. Published by Elsevier B.V. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license Received 16

July 2021; Received in revised form 26 October 2021; Accepted 31 October 2021

- Siyal, S., Xin, C., Umrani, W. A., Fatima, S., & Pal, D. (2021). How do leaders influence innovation and creativity in employees? The mediating role of intrinsic motivation. *Administration & Society*, 53(9), 1337-1361.
- Soriano, D. R. (2010). Management factors affecting the performance of technology firms. *Journal of Business Research*, 63(5), 463–470. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.04.003>
- Spielberger, C. D., & Starr, L. M. (1994). Curiosity and exploratory behavior. In *Motivation: Theory and research*. (pp. 221–243). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suma, Dewi, and Budi Alamsyah Siregar Budi. 2021. "The Effect of Curiosity on Employee Performance: A Case Study in Indonesia." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8.3 : 1385-1393.
- Silva, A. J., & Silva, D. 2021. Curiosity did not kill the cat: It made it stronger and happy, but only if the cat was not “dark”. Published by Elsevier B.V. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license Received 16 July 2021; Received in revised form 26 October 2021; Accepted 31 October 2021
- Syamsuri, A. R. (2022). Employee Performance Determination With Creativity, Work Experience And Engagement: Empirical Study. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3), 588-597.
- Szumowska, E., & Kruglanski, A. W. (2020). Curiosity as end and means. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 35, 35-39.
- Twalib, M. H., & Kariuki, M. M. (2020). Influence of motivation on employee performance at Telkom Kenya limited. *International Journal of Business Social Sciences & Education*, 2(11), 421-431.
- Vandewalle, D., Nerstad, C., & Dysvik, A. (2018). Goal orientation: A review of the miles traveled and the miles to go. *Goal Orientation: A Review of the Miles Traveled and the Miles to Go* Don Vandewalle, Christina GL Nerstad, Anders Dysvik (2019) *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 115-144.

- Van Esch, E., Wei, L. Q., & Chiang, F. F. (2018). High-performance human resource practices and firm performance: The mediating role of employees' competencies and the moderating role of climate for creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1683-1708.
- Von Stumm, S., & Ackerman, P. L. (2014). Investment/engagement and cognitive development and achievement. *Personality and Individual Differences*, 60, S19. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.07.390>
- Vu, N. H., Nguyen, T. T., & Nguyen, H. T. H. (2021). Linking intrinsic motivation to employee creativity: The role of empowering leadership. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 595-604.
- Wagstaff, M. F., Flores, G. L., Ahmed, R., & Villanueva, S. (2021). Measures of curiosity: A literature review. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 363-389.
- Wan, F. W. Y., & Tan, S. K. (2013). Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(4), 97-103.
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in psychology*, 9, 357.
- Widodo. (2014). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Fakultas Ekonomi Unissula.
- Wirthwein, L., & Steinmayr, R. (2021). Performance-approach goals: the operationalization makes the difference. *European Journal of Psychology of Education*, 36(4), 1199-1220.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1697512.
- Zhang, X., Pi, Z., Li, C., & Hu, W. (2020). *Intrinsic motivation enhances online group creativity via promoting members' effort, not interaction*. *British Journal of Educational Technology*. doi:10.1111/bjet.13045