

**PENINGKATAN *WORKPLACE INNOVATIVE ORIENTATION*
MELALUI *COWORKER SUPPORT* DAN *SELF*
LEADERSHIP: PERAN *EMPLOYEE CREATIVE BEHAVIOR*
SEBAGAI MEDIASI**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Ayu Tia Aprilia

NIM : 30401612096

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENINGKATAN *WORKPLACE INNOVATIVE ORIENTATION* MELALUI *COWORKER SUPPORT* DAN *SELF* *LEADERSHIP*: PERAN *EMPLOYEE CREATIVE BEHAVIOR* SEBAGAI MEDIASI

Disusun Oleh :

Ayu Tia Aprilia

NIM : 30401612096

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 12 Juli 2022

Pembimbing,



Digitally signed
by Prof. Dr. Heru
Sulistyo, SE., M.Si.
Date: 2022.09.08
07:27:42 +07'00'

Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, MSi
NIK. 210493032

**PENINGKATAN *WORKPLACE INNOVATIVE ORIENTATION*
MELALUI *COWORKER SUPPORT* DAN *SELF LEADERSHIP*:
PERAN *EMPLOYEE CREATIVE BEHAVIOR* SEBAGAI
MEDIASI**

Disusun Oleh:
Ayu Tia Aprilia
NIM: 30401612096

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal, 29 Juli 2022

Pembimbing


Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si
NIK. 210493032

Penguji I


Dr. H. Abdul Hakim, M.Si
NIDN: 8928100020

Penguji II


Drs. Agus Wachjutomo, M.Si
NIDN. 8985430021

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Tanggal, 29 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Tia Aprilia

NIM : 30401612096

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENINGKATAN *WORKPLACE INNOVATIVE ORIENTATION*
MELALUI *COWORKER SUPPORT* DAN *SELF LEADERSHIP*:
PERAN EMPLOYEE CREATIVE BEHAVIOR SEBAGAI
MEDIASI**

Merupakan karya pribadi, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 September 2022

Pembimbing,

Yang memberi pernyataan

 Digitally signed
by Prof. Dr. Heru
Sulistyo, SE., M.Si.
Date: 2022.09.08
07:27:42 +07'00'

Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, MSi
NIK. 210493032



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Tia Aprilia

NIM : 30401612096

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul : **PENINGKATAN WORKPLACE INNOVATIVE ORIENTATION MELALUI COWORKER SUPPORT DAN SELF LEADERSHIP PERAN EMPLOYEE CREATIVE BEHAVIOR SEBAGAI MEDIASI**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 12 September 2022

Yang menyatakan,


METERAI
TEMPEL
94AJX973833705

Ayu Tia Aprilia

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AYU TIA APRILIA

NIM : 30401612096

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Desertasi* dengan judul:

**PENINGKATAN *WORKPLACE INNOVATIVE ORIENTATION*
MELALUI *COWORKER SUPPORT* DAN *SELF LEADERSHIP*:
PERAN *EMPLOYEE CREATIVE BEHAVIOR* SEBAGAI
MEDIASI**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 12 September 2022
Yang menyatakan



Ayu Tia Aprilia
30401612096

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

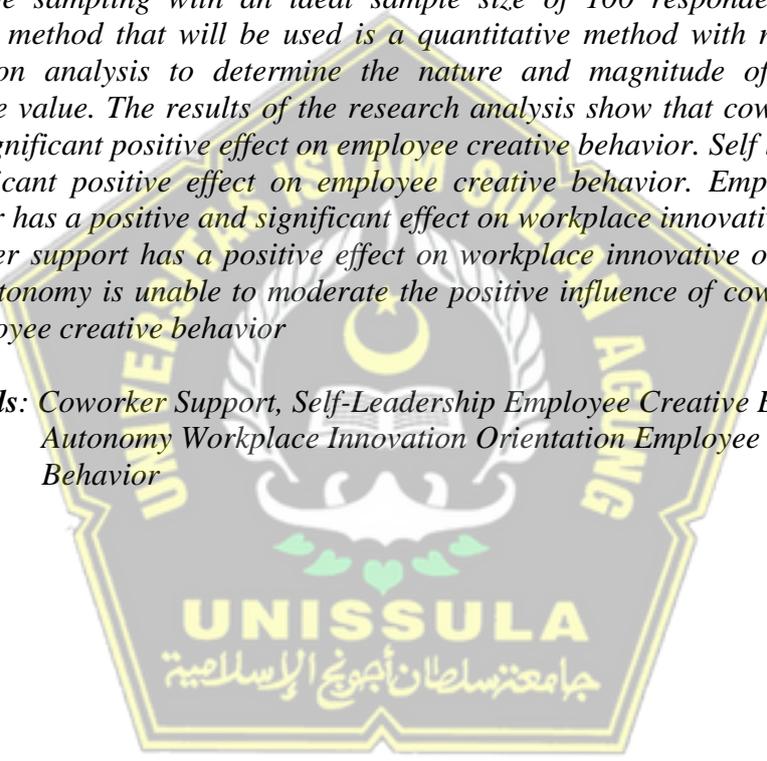
Penelitian ini diajukan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh *coworker support*, *self-leadership* terhadap *employee creative behaviour* dengan *work autonomy* sebagai moderator *coworker support*. Selain itu pengajuan usulan penelitian skripsi ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi pengaruh *coworker support*, *self-leadership* terhadap *workplace innovation orientation* dengan *employee creative behaviour* sebagai mediasi. Populasi yang akan diajukan untuk diteliti pada skripsi ini mencakup seluruh karyawan UKM (Usaha Kecil Menengah) di 3 UKM yaitu Berkah Konveksi, Naimgenk Konveksi dan Sugiman Konveksi yang berada di Desa Maitan yang masih aktif usahanya di tahun 2020. Teknik pengambilan sampel yang diajukan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel ideal sebanyak 100 responden. Untuk metode analisis data yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menentukan sifat dan besarnya nilai pengaruh variabel. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *coworker support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creative behaviour*. *Self leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creative behaviour*. *Employee creative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation*. *Coworker support* berpengaruh positif terhadap *workplace innovative orientation* dan *work autonomy* tidak mampu memoderasi pengaruh positif *coworker support* terhadap *employee creative behaviour*.

Kata Kunci: *Coworker Support, Self-Leadership Employee Creative Behaviour Work Autonomy Workplace Innovation Orientation Employee Creative Behaviour*

ABSTRACT

This study was proposed to identify how the influence of coworker support, self-leadership on employee creative behavior with work autonomy as a moderator of coworker support. In addition, the submission of research proposals for this thesis is intended to identify the effect of coworker support, self-leadership on workplace innovation orientation with employee creative behavior as mediation. The population for research in this thesis research proposal includes all employees of UKM (Small and Medium Enterprises) in 3 UKM namely Berkah Convection, Naimgenk Convection and Sugiman Convection who are in Maitan Village whose business is still active in 2020. The proposed sampling technique is purposive sampling with an ideal sample size of 100 respondents. The data analysis method that will be used is a quantitative method with multiple linear regression analysis to determine the nature and magnitude of the variable influence value. The results of the research analysis show that coworker support has a significant positive effect on employee creative behavior. Self leadership has a significant positive effect on employee creative behavior. Employee creative behavior has a positive and significant effect on workplace innovative orientation. Coworker support has a positive effect on workplace innovative orientation and work autonomy is unable to moderate the positive influence of coworker support on employee creative behavior

Keywords: *Coworker Support, Self-Leadership Employee Creative Behavior Work Autonomy Workplace Innovation Orientation Employee Creative Behavior*



INTISARI

Di era sekarang seperti saat ini persaingan untuk mendapatkan posisi yang baik di dalam tempat kerja memang harus dilakukan, karena apabila pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan manfaat yang baik, maka kita bisa saja dikurangi nilai gajinya atau bahkan di phk. Banyak hal yang harus kita lakukan untuk mempertahankan posisi kita di perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia harus inovatif dalam meningkatkan kinerja, baik individu maupun organisasi. Sumber daya manusia harus bisa memimpin dirinya sendiri untuk mengetahui kreativitasnya. Namun juga, perusahaan harus memberi perhatian yang lebih dan mendorong untuk memperoleh hasil yang terbaik. Agar dapat bertahan dan mampu bersaing pada lingkungan yang kompetitif maka perusahaan perlu melakukan inovasi dan kreativitas (Cabrerat *et al*, 2009).

Hasil analisis riset oleh Paramita dan Indarti (2014); Zhou dan Huang, (2015) serta Pandey dan Chairungruang (2020) menyimpulkan bahwa *coworker support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creative behaviour* sementara Hasil analisa riset oleh Zaitouni dan Ouakouak (2018) menjelaskan bahwa *coworker support* tidak membuktikan pengaruh signifikan terhadap *employee creative behaviour*. Analisa riset oleh Totterdill dan Exton (2014); Zhou dan Huang (2015) serta Kyguoliene dan Ganusauskaite (2017) serta bukti bahwa *coworker support* berpengaruh positif terhadap *workplace innovative orientation*. Sedangkan hasil riset oleh Augusto dan Lages (2011) menemukan *coworker support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace innovative orientation*

Data dari dinas Koperasi dan UKM (2019) menjelaskan bahwa dari hasil survei yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pengusaha UKM di Indonesia adalah mayoritas adalah SLTA (44,1 persen), D-3 (7,4 persen), dan S-1 (17,9 persen) dan sisanya di bawah SLTA. Fakta ini sebenarnya dapat menjadi argument kontra yang kuat bahwa pendidikan UKM di Indonesia relatif rendah. Namun peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti *knowledge*, *skill* dan *ability* serta *attitude* dalam berwirausaha. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada

Sedangkan kendala-kendala yang umumnya dihadapi oleh usaha kecil dan menengah (UKM) menurut Humaira dan Sogoro (2018) antara lain: produktivitas rendah, nilai tambah rendah, akses pada sumber modal dan bahan baku terbatas serta kegiatan pemasaran yang masih mengarah pada konsep konvensional ditambah penerapan manajemen SDM yang belum optimal. Berdasarkan beberapa kajian di atas penelitian tersebut peneliti kemudian tertarik untuk menganalisis bagaimana pengaruh *coworker support*, *self-leadership* terhadap *employee creative behaviour* dengan *work autonomy* sebagai moderator *coworker support* serta pengaruh *coworker support*, *self-leadership* terhadap *workplace innovation orientation* dengan *employee creative behaviour* sebagai mediasi dengan objek studi yang akan diteliti adalah para karyawan UKM konveksi dan garmen di Desa Maitan Kecamatan Tambakromo.

Populasi yang akan diajukan untuk diteliti pada skripsi ini mencakup seluruh karyawan UKM (Usaha Kecil Menengah) di 3 UKM yaitu Berkah Konveksi, Naimgenk Konveksi dan Sugiman Konveksi yang berada di Desa Maitan yang masih aktif usahanya di tahun 2020. Teknik pengambilan sampel yang diajukan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel ideal sebanyak 100 responden. Untuk metode analisis data yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menentukan sifat dan besarnya nilai pengaruh variabel. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *coworker support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creative behaviour*. *Self leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creative behaviour*. *Employee creative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation*. *Coworker support* berpengaruh positif terhadap *workplace innovative orientation* dan *work autonomy* tidak mampu memoderasi pengaruh positif *coworker support* terhadap *employee creative behaviour*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN *WORKPLACE INNOVATIVE ORIENTATION* MELALUI *COWORKER SUPPORT* DAN *SELF LEADERSHIP*: PERAN *EMPLOYEE CREATIVE BEHAVIOR* SEBAGAI MEDIASI”**

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu serta bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Olivia Fachrunnisa, M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen 16 yang saya cintai dan senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa, dan bantuan pada penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini tentu disadari masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Penulis

Ayu Tia Aprilia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	viii
INTISARI.....	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.4.1. Manfaat Praktis	9
1.4.2. Manfaat Teoritis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Kajian Teori	12
2.1.2. <i>Coworker Support</i>	12
2.1.3. <i>Self Leadership</i>	13
2.1.4. <i>Employee Creative Behavior</i>	17
2.1.5. <i>Workplace Innovative Orientation</i>	18
2.1.6. <i>Work Autonomy</i>	21
2.2. Perumusan Hipotesis.....	23
2.1.2. Pengaruh Perilaku <i>Coworker Support</i> Terhadap <i>Employee Creative Behavior</i>	23
2.1.3. Pengaruh Perilaku <i>Self Leadership</i> Terhadap <i>Employee Creative Behavior</i>	25

2.1.4. Pengaruh Perilaku <i>Employee Creative Behavior</i> Terhadap <i>Workplace Innovative Orientation</i>	26
2.1.5. Pengaruh Perilaku <i>Coworker Support</i> Terhadap <i>Workplace Innovative Orientation</i>	27
2.3. Model Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian	30
3.2. Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Data primer	31
3.2.2. Data sekunder	32
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.3.1. Data primer	32
3.3.2. Data Sekunder	33
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
3.5. Teknik Analisis Data	35
3.5.1. Analisis Deskriptif	35
3.5.2. Analisis <i>Partial Least Square</i> (SEM-PLS)	36
3.5.3. <i>Outer Model</i> (Pengujian Model Pengukuran)	36
3.5.3.1. Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	37
3.5.3.2. Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	37
3.5.4. Uji Akurasi Pemodelan (<i>Inner Model</i>)	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Gambaran Umum Penelitian.....	41
4.2. Analisis Deskriptif Variabel	44
4.2.1 <i>Coworker Support</i>	45
4.2.2 <i>Self Leadership</i>	46
4.2.3 <i>Work Autonomy</i>	48
4.2.4 <i>Employee Creative Behaviour</i>	49
4.2.5 <i>Workplace Innovative Orientation</i>	50
4.3 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	52
4.4 Analisis <i>Outer Model</i>	53

4.4.1 Uji Validitas Diskriminan	53
4.4.2 Uji Validitas Konvergen	55
4.4.3 Uji <i>Composite Reliability</i>	56
4.5 Analisis <i>Inner Model</i>	58
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R-Square</i>)	58
4.5.2 Uji <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	59
4.5.3 Uji <i>Goodness of Fit</i>	60
4.6 Model Persamaan <i>Outer dan Inner Model</i>	61
4.7 Uji Hipotesis	63
4.8 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)	66
4.8 Pembahasan	68
4.8.1 Pengaruh <i>Coworker Support</i> terhadap <i>Employee Creative Behaviour</i>	68
4.8.2 Pengaruh <i>Self Leadership</i> terhadap <i>Employee Creative Behaviour</i>	68
4.8.3 Pengaruh <i>Employee Creative Behaviour</i> terhadap <i>Workplace Innovative Orientation</i>	69
BAB V PENUTUP.....	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Definisi operasional	34
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Penelitian.....	41
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif <i>Coworker Support</i>	45
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Deskriptif <i>Self Leadership</i>	46
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Deskriptif <i>Work Autonomy</i>	48
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif <i>Employee Creative Behaviour</i>	49
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif <i>Workplace Innovative Orientation</i>	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Korelasi Konstruk.....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Komposit	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji Goodness of Fit	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4. 1 Model Analisis PLS	52
Gambar 4. 2 Model Persamaan Outer dan Inner Model	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Edaran	80
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	85
Lampiran 4 Uji Outer Model.....	97
Lampiran 5 Uji Inner Model	100



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang seperti saat ini persaingan untuk mendapatkan posisi yang baik di dalam tempat kerja memang harus dilakukan, karena apabila pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan manfaat yang baik, maka kita bisa saja dikurangi nilai gajinya atau bahkan di phk. Banyak hal yang harus kita lakukan untuk mempertahankan posisi kita di perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia harus inovatif dalam meningkatkan kinerja, baik individu maupun organisasi. Sumber daya manusia harus bisa memimpin dirinya sendiri untuk mengetahui kreativitasnya. Untuk mencapai hasil terbesar, bisnis harus bekerja lebih keras dan lebih memperhatikan. Perusahaan harus berkembang dan inovatif jika ingin berkembang dan mampu bersaing dalam iklim persaingan (Cabrera et al, 2009) (Cabrera et al, 2009). Sumber daya manusia harus memberikan orientasi yang baik di tempat kerja agar perusahaan juga memberikan yang terbaik untuk para SDM. Agar bisnis dapat berinovasi, mereka juga harus berusaha untuk memanfaatkan sumber daya mereka. Ketika lingkungan bisnis berubah begitu cepat akhir-akhir ini, inovasi produk merupakan salah satu kriteria kompetitif yang paling penting untuk mencapai kesuksesan (Han et al, 1998).

Studi tentang orientasi inovasi di tempat kerja (*workplace innovative orientation*) telah dilakukan oleh para peneliti yaitu Hartijastiet al (2017). Menurut Totterdill dan Exton (2014), studi tentang orientasi kewirausahaan di ruang kerja

adalah proses sosial intrinsik yang tidak terlalu bergantung pada proses perubahan linier dan lebih pada kapasitas untuk mengembangkan proses refleksi, pembelajaran, dan perubahan yang baru dan otonom..

Keterangan ini membutuhkan dedikasi untuk pembelajaran internal dari berbagai sumber, serta memberikan karyawan kebebasan untuk bereksperimen dan mempertanyakan prinsip-prinsip dasar. Komunikasi terbuka antara pekerja, serikat pekerja, manajemen, dan konsumen mendorong inovasi di tempat kerja melalui pengembangan model kerjasama baru dan jaringan sosial.

Ini mengindikasikan berusaha untuk menciptakan hubungan antara pengetahuan desain organisasi, informasi profesional dan diam-diam dari staf garis depan, dan pengetahuan tentang perencanaan suksesi (Totterdill dan Exton, 2014). Kreativitas dan inovasi sering digunakan secara sinonim, dan keterlibatan kerja semakin dipahami dalam literatur manajemen sebagai persyaratan dan titik peluncuran kreativitas (Oldham dan Cummings, 1996). Sejumlah penelitian telah melihat bagaimana kreativitas seseorang merupakan anteseden dan persyaratan penting untuk inovasi untuk mempromosikan orientasi inovasi di tempat kerja (Zhou dan Huang, 2015).

Hasil analisis riset oleh Paramita dan Indarti (2014); Zhou dan Huang, (2015) serta Pandey dan Chairungruang (2020) menyimpulkan bahwa *coworker support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creative behaviour* sementara Hasil analisa riset oleh Zaitouni dan Ouakouak (2018) menjelaskan bahwa *coworker support* tidak membuktikan pengaruh signifikan terhadap *employee creative behaviour*.

Menurut Damperat dkk. (2016), kreatif (perilaku kreatif karyawan) adalah generasi konsep segar dan metode kerja praktis, dan mungkin menjadi kebutuhan posisi karyawan. Seorang anggota tim individu yang memiliki kemampuan lebih tinggi untuk menghasilkan. Kreativitas adalah fenomena individu dan budaya yang memungkinkan individu untuk melakukannya mengubah kemungkinan menjadi kenyataan (Tan, 2007). Sebagai bagian dari tugasnya, seorang karyawan dapat menemukan teknik baru yang berguna untuk merancang alur layanan, yang merupakan contoh kreativitas dalam tindakan. Eksistensi dan daya saing bisnis sangat bergantung pada kreativitas (Gong et al, 2009). Dengan demikian, kepemimpinan diri dipandang sebagai hal yang penting alat organisasi untuk menciptakan lingkungan psikologis dan sosial yang mendorong pemikiran orisinal.

Perubahan lingkungan yang cepat memerlukan kepemimpinan diri, yang membutuhkan kemampuan beradaptasi, berpikir cepat, kreativitas, dan kemampuan belajar yang kuat. Karena itu, sangat penting untuk menumbuhkan kualitas kepemimpinan atas diri sendiri. Kepemimpinan diri dapat ditangkap sebagai sebuah evaluasi diri dan pegangan pengaruh diri, melalui mana orang membedakan dan menggantikan peningkatan perilaku yang tidak efektif tanggung jawab individu dan membuat langkah eksekusi mahir (Kyguoliene dan Ganusauskaite, 2017).

Kepemimpinan diri dapat ditangkap sebagai evaluasi diri dan pegangan pengaruh diri melalui mana orang membedakan dan menggantikan peningkatan perilaku yang tidak efektif tanggung jawab individu dan membuat langkah

eksekusi lebih terarah. Untuk meningkatkan *workplace innovative orientation* kepemimpinan diri memang sangat diperlukan. Self-leadership adalah praktik memimpin diri sendiri dan orang lain. Jelas bahwa kemampuan kepemimpinan diri sangat penting untuk menunjukkan perilaku inovatif dalam inovasi proses.

Namun, proses inovatif juga memerlukan kepemimpinan orang lain. Misalnya, yang kedua Tahap proses inovasi berkaitan dengan upaya dan kemampuan individu untuk mempromosikan solusi dan ide barunya, serta penciptaan legitimasi dan dukungan keduanya di dalam dan di luar organisasi. Untuk tujuan ini, individu dengan tingkat kepemimpinan diri yang tinggi dapat mengarahkan orang lain untuk mendukung ide dan solusi baru mereka. Dukungan rekan kerja (*coworker support*) telah menerima banyak perhatian baru-baru ini karena hal positif efek yang ditimbulkannya ditempat kerja. Itu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan telah ditemukan membantu mengurangi stres kerja. Karena keduanya adalah kemungkinan anteseden niat untuk berhenti, ini studi menyelidiki persepsi karyawan tentang dukungan rekan kerja yang dirasakan dan pengaruhnya terhadap pekerjaan kepuasan, stres kerja dan niat untuk berhenti.

Dukungan rekan dalam bekerja memiliki hubungan yang baik dengan kesenangan kerja dan secara negatif berhubungan dengan stres di tempat kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan seseorang. Meskipun tidak ada hubungan yang krusial antara dukungan rekan kerja dan niat untuk mengundurkan diri, dukungan rekan kerja ditemukan memiliki dampak besar dengan perilaku kreatif di tempat kerja. Temuan ini menekankan perlunya organisasi menyadari

hal tersebut pentingnya dukungan rekan kerja. Adanya dukungan rekan dalam merealisasikan pekerjaan tidak berfungsi sebagai landasan untuk front oposisi yang kohesif terhadap manajemen. Ini memiliki dampak besar di luar pekerjaan bersama dengan dukungan rekan yang diberikan.

Dukungan dari rekan kerja mungkin menunjukkan kurangnya kemampuan atau kemandirian (Zhou dan Huang, 2015). Analisa riset oleh Totterdill dan Exton (2014); Zhou dan Huang (2015) serta Kyguoliene dan Ganusauskaite (2017) serta bukti bahwa *coworker support* berpengaruh positif terhadap *workplace innovative orientation*. Sedangkan hasil riset oleh Augusto dan Lages (2011) menemukan *coworker support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace innovative orientation*.

Menurut temuan riset Asnur (2009), UKM harus terus berinovasi agar dapat berkembang dalam lingkungan yang berubah, yang mendukung kajian pentingnya inovasi dalam UKM. Untuk berkembang dalam lingkungan yang dinamis dan perubahan teknologi, organisasi dalam iklim bisnis saat ini perlu mempertimbangkan inovasi sebagai aspek utama dalam produk dan proses organisasi (Elegre et al, 2006). Selain itu, inovasi telah disorot untuk menjadi pendorong utama keunggulan kompetitif dan berkontribusi secara krusial terhadap pertumbuhan ekonomi (Karkalakos, 2013).

Untuk mempromosikan orientasi inovasi tempat kerja untuk UKM, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan diri, dukungan rekan kerja, dan perilaku kreatif karyawan. Usaha kecil dan menengah (UKM) sangat penting bagi perkembangan perekonomian suatu negara (Sharma et

al, 2014). Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional Indonesia pada umumnya dan tujuan pertumbuhan ekonomi pada khususnya, posisi, potensi, dan peran UKM sangat strategis (Suyati dan Lestari, 2013).

Tujuan UKM adalah untuk menghimpun uang negara selain untuk menciptakan profesi dan dunia usaha (Suyati dan Lestari, 2013). Selain itu, karena karakteristik dan pemanfaatan sumber daya lokal dalam operasi komersial mereka, UKM lebih siap untuk bertahan hidup di saat krisis ekonomi. Meski berperan besar dalam perekonomian nasional, UKM di Indonesia masih belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Hal ini karena UKM berjuang untuk memahami teknologi, memiliki akses terbatas pada uang tunai, memiliki keterampilan manajerial yang kurang baik, dan memiliki aset manusia yang berkualitas rendah (Effendi et al, 2013).

Iklim usaha yang mendukung, peningkatan kesiapan kewirausahaan masyarakat, dan peningkatan kapasitas kewirausahaan masyarakat semuanya terkait dengan pertumbuhan kewirausahaan baru. Namun, pertumbuhan aset manusia (SDM) harus berjalan seiring dengan ekspansi UKM dalam beberapa hal.

Menurut informasi dari Dinas Koperasi dan UKM (2019), sebagian besar pengusaha UKM di Indonesia berpendidikan SLTA (44,1 persen), disusul D-3 (7,4 persen), dan S-1 (17,9 persen), dengan sisanya berpendidikan rendah. Data ini benar-benar memberikan alasan yang kuat terhadap anggapan bahwa UKM di Indonesia memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah.

Maka dari itu, ada kebutuhan yang jelas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya di bidang kompetensi SDM seperti

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terkait dengan kewirausahaan. Penting untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia baik bagi karyawan UKM maupun pemilik bisnis. Dalam fokus pada penguatan sumber daya manusia, semangat kewirausahaan dan peningkatan produktivitas yang didukung oleh kemajuan teknologi sangat penting. Di sisi lain, mengingat 60 persen operasi manufaktur UKM masih dilakukan secara langsung, penggunaan teknologi menjadi semakin krusial.

Justifikasi ini menunjukkan bahwa pengetahuan SDM UKM tentang ilmu pengetahuan, teknologi, dan pemasaran masih tergolong lemah. Berbasis kajian terhadap keadaan tersebut di atas, maka perlu memperhatikan pertumbuhan kompetensi sumber daya manusia UKM agar mampu menghasilkan tenaga kerja wirausaha yang mampu bersaing secara terbuka di pasar global. Berikut ini adalah beberapa tantangan yang biasanya dialami oleh usaha kecil dan menengah (UKM), menurut Humaira dan Sogoro (2018) dan lainnya: produktivitas yang buruk, nilai tambah yang kecil, dan akses yang terbatas ke bahan baku dan sumber moda serta kegiatan pemasaran yang masih mengarah pada konsep konvensional ditambah penerapan manajemen SDM yang belum optimal.

Berbasis beberapa kajian di atas penelitian tersebut peneliti kemudian tertarik untuk menganalisis bagaimana pengaruh *coworker support*, *self-leadership* terhadap *employee creative behaviour* dengan *work autonomy* sebagai moderator *coworker support* serta pengaruh *coworker support*, *self-leadership* terhadap *workplace innovation orientation* dengan *employee creative behaviour*

sebagai mediasi dengan objek studi yang akan diteliti adalah para karyawan UKM konveksi dan garmen di Desa Maitan Kecamatan Tambakromo.

1.2. Rumusan Masalah

Berbasis atas latar belakang dan *research gap* yang terjabarkan maka rumusan masalah dalam riset ini ialah “Bagaimana meningkatkan kemampuan kepemimpinan diri dan dukungan rekan kerja untuk meningkatkan kreativitas dan menciptakan inovasi di tempat kerja SDM UKM di Desa Maitan ?” sehingga peneliti menetapkan rincian pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *coworker support* terhadap *employee creative behaviour*?
2. Bagaimana pengaruh *self-leadership* terhadap *employee creative behaviour*?
3. Bagaimana pengaruh *coworker support* terhadap *employee creative behaviour* dengan moderasi *work autonomy*?
4. Bagaimana pengaruh *coworker support* terhadap *workplace innovative orientation*?
5. Bagaimana pengaruh *self-leadership* terhadap *workplace innovative orientation*?
6. Bagaimana pengaruh *self-leadership* terhadap *workplace innovative orientation*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *coworker support* terhadap *employee creative behaviour* para karyawan UKM di Desa Maitan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *self-leadership* terhadap *employee creative behaviour* para karyawan UKM di Desa Maitan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *coworker support* terhadap *employee creative behaviour* dengan moderasi *work autonomy* para karyawan UKM di Desa Maitan.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *coworker support* terhadap *workplace innovative orientation* para karyawan UKM di Desa Maitan.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *self-leadership* terhadap *workplace innovative orientation* para karyawan UKM di Desa Maitan.
6. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *self-leadership* terhadap *workplace innovative orientation* para karyawan UKM di Desa Maitan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Konklusi analisa riset ini diharapkan dapat membantu pemerintah, khususnya di Kota Pati dan pemerintah Indonesia secara keseluruhan, membuat penilaian yang tepat, menetapkan kebijakan, dan mengambil tindakan tegas untuk meningkatkan sumber daya manusia UKM. Selain itu,

data dari penelitian ini dapat digunakan untuk memutuskan inisiatif pengembangan SDM untuk organisasi UKM di wilayah Desa Maitan.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Realiasi riset ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan implementasi ilmu pengetahuan dan wawasan yang telah diperoleh selama mengikuti bangku perkuliahan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Unissula Semarang untuk menghadapi masalah konkrit di lapangan dan mampu dijadikan referensi pada riset untuk periode mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.2. Coworker Support

Rekan kerja yang saling mendukung dalam tanggung jawab mereka dengan berbagi informasi dan pengalaman, serta dengan menawarkan dorongan dan dukungan, disebut sebagai dukungan rekan kerja (Muwafik, 2013). Dukungan teman sebaya, seperti yang didefinisikan oleh Nijman et al. (2006), adalah sejauh mana rekan-rekan bertindak dengan cara yang memaksimalkan pemanfaatan peserta belajar di tempat kerja. Secara umum, dukungan teman sebaya didefinisikan sebagai memotivasi rekan tim untuk menggunakan pengetahuan baru dalam pekerjaan (Bossche et al, 2010).

Berbasis kriteria tersebut di atas, ditentukan dalam riset ini bahwa dukungan rekan kerja ialah dorongan dan dukungan yang diberikan oleh teman dalam satu lingkup pekerjaan untuk menerapkan pengetahuan baru yang diperoleh selama pelatihan untuk pekerjaan mereka. Seorang individu atau sekelompok orang yang berada dalam posisi yang sama untuk bekerja secara kolaboratif pada pekerjaan tertentu disebut rekan kerja (Muwafik, 2013). Dalam mengkalkulasi seberapa tinggi tingkat dukungan rekan kerja riset Ngestreini serta Budiono (2021) menerapkan beberapa parameter yaitu:

1. Bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas
2. Berbagi pengalaman sesama rekan kerja
3. Berbagi pengetahuan sesama rekan kerja
4. Pemberian motivasi kerja

Hua (2013) menggunakan indikator dorongan rekan kerja dalam penerapan pelatihan pada pekerjaan yang diadopsi dari pengukuran milik. Jamaludin (2012) hanya menggunakan indikator ada atau tidaknya dukungan dari rekan kerja untuk mengukur dukungan rekan kerja. Bila dukungan sosial dari rekan kerja yang diterima tinggi maka stres kerja yang terjadi akan rendah, begitu juga sebaliknya jika dukungan sosial dari rekan kerja rendah maka stres kerjanya akan tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manuba (2005), yang menyatakan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan, salah satunya disebabkan oleh kurangnya dukungan sosial dari manajemen dan rekan kerja, sehingga dalam hal ini dukungan sosial dalam kenyataannya memegang peran penting dalam interaksi seseorang dengan orang lain untuk mengurangi terjadinya stres kerja di lingkungan pekerjaan.

2.1.3. Self Leadership

Kepemimpinan diri adalah proses di mana orang mempengaruhi diri mereka untuk mencapai pengarahannya sendiri dan motivasi diri diperlukan untuk berperilaku dan melakukan dengan cara yang diinginkan (Manz, 1992; Manz dan Leher, 1999; Manz dan Sims, 2001; Houghton dan Leher, 2002; Manz and Neck, 2004). Strategi perilaku dan kognitif spesifik terkait kepemimpinan mandiri dapat diklasifikasikan sebagai:

1. Strategi yang berfokus pada perilaku;
2. Strategi imbalan alami; dan
3. Strategi pemikiran konstruktif (Houghton dan Neck, 2002; Neck dan Houghton, 2006)

. Strategi yang berfokus pada perilaku ditujukan untuk meningkatkan kesadaran diri menuju manajemen perilaku. Strategi-strategi ini termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan sendiri, penghargaan diri, umpan balik koreksi diri dan latihan. Pengamatan diri sendiri perilaku dapat mengarah pada kesadaran kapan dan mengapa seseorang terlibat dalam tertentu perilaku. Berbasis dasar penilaian diri ini individu dapat secara efektif menetapkan dan menerima tujuan pribadi spesifik yang menantang yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi (Manz dan Sims, 2001; Manz and Neck, 2004).

Selain itu, penghargaan mandiri dan umpan balik koreksi diri dapat digunakan untuk membentuk dan memperkuat perilaku dan pencapaian tujuan yang diinginkan (Manz dan Neck, 1999; Manz dan Sims, 2001; Houghton dan Neck, 2002). Strategi penghargaan alam menekankan aspek menyenangkan dari tugas atau kegiatan yang diberikan. Hadiah alami atau intrinsik mengikuti kapan insentif dibangun ke dalam tugas itu sendiri dan seseorang termotivasi dan dihargai oleh tugas itu sendiri, dan dengan demikian menghasilkan perasaan peningkatan kompetensi, pengendalian diri dan purpose (Manz and Neck, 1999). Strategi imbalan alami mencakup upaya untuk menggabungkan fitur yang lebih menyenangkan dan menyenangkan menjadi tugas atau kegiatan yang diberikan, dan upaya untuk berubah persepsi tentang suatu kegiatan dengan berfokus pada

aspek-aspek tugas yang secara inheren bermanfaat (Manz dan Neck, 1999; Manz and Sims, 2001). *Self leadership* dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator pada penelitian Sawitri *et al* (2018) antara lain:

1. Kesadaran diri dalam bekerja (*Self-Awareness*)
2. Mengarahkan diri (*Self-Directing*)
3. Mengelola diri (*Self-Managing*)
4. Penyelesaian pekerjaan oleh diri sendiri (*Self-Accomplishment*)

Strategi pola pikir konstruktif melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola-pola fungsional pemikiran kebiasaan. Spesifik strategi yang berorientasi pada pemikiran termasuk meninjau keyakinan dan asumsi yang tidak rasional, citra mental kinerja masa depan yang sukses dan self-talk yang positif (Neck dan Manz, 1996). Kepemimpinan diri adalah hasil dari strategi yang berkonsentrasi pada tindakan, sikap mental, dan keadaan emosional yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan diri adalah seperangkat teknik yang digunakan untuk mengatur perilaku seseorang. Kepemimpinan diri adalah salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang tentang diri sendiri dan membantu seseorang mengembangkan pengorganisasian diri dan motivasi diri yang diperlukan untuk bertindak dalam keadaan ideal yang diharapkan (Manz, 1998: 72).

Sudut pandang ini sejalan dengan Argyris (1986: 84), yang menyatakan bahwa filosofis *self-leadership* adalah pendekatan pengaruh diri yang mendetail yang menekankan tindakan untuk mengarahkan seseorang pada keterampilan (kinerja) sebagai konsekuensi dari tugas yang secara naluriah dapat memberi

energi. , seperti halnya membuat seseorang melakukan tugas yang diperlukan meskipun tugas tersebut tidak secara alami merangsang orang tersebut. Kepemimpinan diri adalah kapasitas individu untuk mengendalikan, mengawasi, dan menginspirasi diri sendiri (sikap dan perilakunya) untuk meraih target tertentu(Neck & Houghton, 2006).

Kepemimpinan diri adalah campuran proses kognitif dan perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi dan menginspirasi diri sendiri dan untuk membimbing dan mengatur perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manz (1998: 77) menegaskan bahwa kepemimpinan diri menempatkan penekanan khusus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan gairah seseorang untuk kegiatan atau pekerjaan, termasuk dedikasi orang untuk keyakinan mereka dan hasil komitmen itu dalam hal kinerja.

Kepemimpinan diri dapat didefinisikan sebagai kapasitas untuk membentuk motivasi diri dan pengorganisasian diri sendiri, yang diperlukan untuk dapat melakukan sesuai dengan kondisi ideal yang diinginkan. Kesimpulan ini dapat ditarik dari definisi kepemimpinan diri yang diberikan di atas. Pada dasarnya, seseorang yang dapat memimpin dirinya sendiri akan memiliki rasa percaya diri, pemahaman yang kuat tentang siapa dirinya, dan kemampuan untuk menunjukkannya dalam tindakannya.

Oleh karena hal tersebut, seseorang yang mempraktikkan kepemimpinan diri yang kuat akan memahami siapa mereka dan mampu mengambil alih hidup mereka (Sydänmaanlakka, 2008). Menurut (Nardi, 2005), kepemimpinan diri dimulai dengan kesadaran diri akan kapasitas seseorang untuk mengarahkan diri

sendiri. Mengetahui dan mengevaluasi kekuatan diri sendiri, menyadari kekurangan atau kekurangan diri sendiri, dan dapat beradaptasi dengan semua situasi adalah tiga karakteristik kepemimpinan diri. Menurut Noris (2008), ini mencakup metode kognitif diri, motivasi pemimpin, dan perilaku. Kepemimpinan diri diperlukan untuk menavigasi keadaan yang berubah dengan cepat dan membutuhkan kemampuan beradaptasi, berpikir cepat, daya cipta, dan kemampuan belajar yang kuat. Akibatnya, sangat penting untuk menumbuhkan kualitas kepemimpinan pribadi (Syndanmaanlakka, 2008).

2.1.4. *Employee Creative Behavior*

Menurut Tierney (1999), kreativitas adalah kemampuan anggota staf untuk menanggapi isu-isu tempat kerja dengan cara yang orisinal dan bermanfaat sesuai dengan target instansi. George & Zhou (2001) menuju pemahaman kreativitas, berteori bahwa karyawan garis depan dalam industri jasa yang tidak cukup kreatif dalam interaksi mereka dengan pelanggan menghasilkan ide dan solusi yang lebih biasa dan rutin, tetapi karyawan garis depan yang kreatif akan memberikan lebih banyak ide baru..

Siapa pun yang termotivasi untuk mengambil tindakan harus memiliki sumber dorongan internal. Hipotesis bahwa keadaan lingkungan mempengaruhi inovasi individu melalui motivasi intrinsik didukung oleh temuan sejumlah penelitian. Namun, memeriksa data empiris di dunia nyata mengungkapkan hasil yang tidak konsisten. Kreativitas karyawan semakin dipahami sebagai kebutuhan dan titik awal untuk inovasi. Kreativitas dan inovasi sering digunakan secara sinonim menurut Oldham dan Cummings (1996).

Studi ini mendukung klaim para ahli kreativitas yang menyatakan bahwa kreativitas adalah pendahulu dan persyaratan penting untuk kreativitas (Heye, 2006; Liu, Gong, Zhou dan Huang, 2015). Oleh karena itu, kegiatan inovasi tempat kerja dan suasana inovasi perusahaan memiliki dampak yang baik terhadap kreativitas dan tingkat keinovasian karyawan (Somech dan Drach-Zahavy, 2013). Indikator *employee creative behaviour* dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya oleh Aditya dan Ardana (2016) antara lain:

1. Menciptakan ide baru
2. Mengimplementasikan gagasan yang disampaikan
3. Menemukan solusi permasalahan
4. Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan

Menurut Jain dan Jain (2017), orang yang kreatif cenderung peka dan peka terhadap masalah, memiliki ingatan yang baik, dan sangat mudah beradaptasi. Kreativitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kerumitan pekerjaan. Karyawan lebih mungkin memiliki dorongan intrinsik yang lebih kuat untuk menghasilkan hasil kreatif ketika diberikan pekerjaan yang rumit dan sulit yang ditandai dengan otonomi tinggi, identifikasi, umpan balik, variasi keterampilan, dan relevansi daripada ketika mereka hanya menjalankan aktivitas rutin dan mudah (Shalley dan Gilson, 2004; Wang dkk, 2014).

2.1.5. Workplace Innovative Orientation

Sikap terhadap inovasi dalam bekerja. Inovasi adalah keberhasilan penggunaan konsep asli dalam sebuah perusahaan (Amabile et al., 1996; Amabile et al., 2004). Kemampuan perusahaan dan organisasi untuk berinovasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk jaringan mitra, komunikasi, dan industri tempat mereka beroperasi (Oskarsson, 2003). Faktor internal meliputi kapasitas organisasi untuk inovasi, ukuran dan struktur, pembelajaran, dan orientasi strategis. Manajer senior mendukung perilaku intrapreneurial, yang secara tidak langsung mempengaruhi inovasi produk tersebut. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan, mengekspresikan visi yang menarik, dan membangun budaya kelembagaan dan budaya yang mendorong inovasi, mereka memiliki dampak langsung pada proses inovasi organisasi (Elenkov dan Manev, 2005).

Inovasi adalah proses rumit yang dihasilkan dari interaksi antara sumber yang berbeda, bukan dari satu sumber saja (Schilling, 2008). Karyawan hanya memberikan alternatif kepada perusahaan ketika mereka menciptakan produk atau metode baru, inovatif, dan bermanfaat. Perusahaan dapat memilih dari berbagai produk atau proses untuk pengembangan dan penyebaran lanjutan berkat inovasi. (Oldham dan Cummings, 1997) Menurut Totterdill dan Exton (2014), orientasi inovasi dalam pekerjaan adalah proses sosial yang tidak bergantung pada proses perubahan linier melainkan pada kapasitas untuk mengembangkan proses refleksi, pembelajaran yang baru dan otonom dan berubah secara keseluruhan.

Konsep ini membutuhkan dedikasi untuk pembelajaran internal dari berbagai sumber, serta memberikan karyawan kebebasan untuk bereksperimen

dan mempertanyakan prinsip-prinsip dasar. Komunikasi terbuka di antara pekerja, serikat pekerja, manajemen, dan konsumen mendorong inovasi di tempat kerja dengan mendorong model sosial dan kolaboratif baru. Ini berusaha untuk menciptakan hubungan antara pengetahuan desain organisasi, ahli dan informasi tacit staf garis depan, dan pemahaman kepemimpinan strategis (Totterdill dan Exton, 2014). Indikator *workplace innovative orientation* dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian oleh Wongtada (2008) antara lain:

1. Instansi berinovasi untuk meningkatkan produktivitas
2. Instansi memahami potensi yang dimiliki
3. Instansi memiliki respon cepat terhadap perubahan iklim bisnis
4. Instansi menerima gagasan yang disampaikan karyawan

Keterlibatan inovasi yang tinggi adalah praktik yang dimotivasi oleh aktivitas kewirausahaan di semua tingkat organisasi dan termasuk pekerja dalam pengambilan keputusan strategis (Totterdill dan Exton, 2014). Perilaku inovatif, sebagaimana didefinisikan oleh Price (1997) dalam Prayudhayanti (2014), adalah kapasitas individu untuk mengubah cara mereka beroperasi dengan menerapkan proses, praktik, dan metode kerja baru.

Perilaku inovatif, di sisi lain, didefinisikan oleh Kleysen et al. (2012) dalam Logahan et al. (2014) sebagai aktivitas individu kolektif yang menghasilkan penciptaan, pengenalan, dan penggunaan sesuatu yang baru dan bermanfaat di semua tingkat organisasi yang berbeda. Perilaku inovasi, seperti yang didefinisikan oleh De Jong dan Kemp (2003) dalam Prayudhayanti (2014), adalah semua perilaku individu yang melayani tujuan perusahaan di mana

pengenalan dan implementasi ide-ide baru yang berhasil dilakukan. Etikariena dan Muluk (2014:302) menyatakan bahwa beberapa faktor dapat mendeterminasi pembentukan perilaku kreatif sebagaimana dalam riset Bobo (2017).

2.1.6. *Work Autonomy*

Tingkat kebebasan, kreativitas, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang saat merencanakan sebuah proyek dan memilih teknik untuk melakukannya dikenal sebagai otonomi pekerjaan (Astriana, 2010). Untuk menjadi otonom, seseorang harus menerima tanggung jawab atas konsekuensi dari pekerjaannya, termasuk peningkatan produktivitas dan tingkat dorongan intrinsik (Hackman & Oldham 1976; Langfred & Moyer, 2004). Menurut Chung (1977), otonomi mempengaruhi bagaimana kita bekerja, seberapa cepat bekerja, dan bagaimana kita menetapkan tujuan. Kebebasan untuk mengatur proses kerja, kecepatan, dan metode evaluasi adalah milik mereka yang memiliki otonomi. Kemandirian dan otonomi adalah konsep yang berbeda karena karyawan independen dapat melakukan kegiatan yang saling bergantung melalui komunikasi interpersonal (Dee, Henkin & Chen, 2000).

Studi ini memperlihatkan betapa pentingnya otonomi pekerjaan bagi banyak hasil profesional yang sukses. Otonomi kerja, menurut Saragih (2011), adalah sejauh mana pekerjaan seseorang memberi mereka sejumlah besar fleksibilitas, kemandirian, dan pilihan atas bagaimana mereka menjadwalkan waktu dan melaksanakannya. Metode kerja, jadwal kerja, dan persyaratan kerja adalah tiga skala penilaian (indikator) yang Pearson et al. (2009) didirikan untuk otonomi

kerja. Kebebasan untuk memilih sendiri teknik kerja dikenal sebagai otonomi metode kerja.

Otonomi jadwal kerja seseorang mengacu pada kapasitas untuk mengkoordinasikan sejumlah penyelesaian pekerjaan. Kapasitas seseorang untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk evaluasi disebut sebagai otonomi kriteria kerja. Kapasitas untuk tampil di level tertinggi bagi perusahaan tergantung pada kesediaan organisasi untuk memberikan kebebasan kepada pekerja untuk memutuskan, mengatur proses mereka sendiri, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, terutama dalam situasi yang sensitif terhadap waktu (Abdi Akbar, 2009).

Karyawan dengan otonomi lebih dalam pekerjaan mereka memiliki lebih banyak kebebasan untuk memutuskan bagaimana pekerjaan akan diselesaikan. Fleksibilitas yang ditawarkan berupaya memberikan rasa kemandirian yang bertanggung jawab atas pekerjaan. Karena otonomi ini, pekerja merasa lebih dipercaya dan dihormati dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang secara tidak langsung meningkatkan kebahagiaan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), otonomi adalah definisi pekerjaan. di mana pekerjaan menawarkan kebebasan, kemandirian, dan mobilitas dalam penjadwalan serta dalam memilih metode yang akan digunakan untuk melakukan tugas.

Hani Handoko (2008) berpendapat bahwa menjadi otonom berarti bertanggung jawab atas tindakan seseorang. Memiliki lebih banyak tanggung jawab dan kekuatan pengambilan keputusan di tempat kerja cenderung meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat di antara rekan kerja. Kinerja

karyawan akan menurun atau karyawan mungkin menjadi tidak tertarik ketika mereka tidak memiliki otonomi. Menurut Raymond A. Noe dkk. (2010), otoritas, yang merupakan nama lain dari otonomi, mengacu pada sejauh mana pekerjaan seseorang memberi mereka kebebasan untuk memilih bagaimana mereka ingin melaksanakan tugasnya. Dapat disimpulkan dari beberapa penjelasan yang diberikan di atas bahwa gagasan otonomi mengacu pada kebebasan yang diberikan kepada pekerja untuk memilih bagaimana melaksanakan kegiatan yang ditugaskan. Indikator *work autonomy* pada penelitian ini didasarkan oleh studi Huda dan Bahri (2017) antara lain:

1. *Work Method*
2. *Work Schedule*
3. *Work Criteria*
4. *Work Time*

2.2. Perumusan Hipotesis

2.1.1. Pengaruh Perilaku *Coworker Support* Terhadap *Employee Creative Behavior*

Bantuan rekan kerja dan inovasi karyawan Rekan kerja saling mendukung dalam tanggung jawab mereka dengan berbagi informasi dan pengalaman, serta dengan menawarkan dorongan dan dukungan, disebut sebagai dukungan rekan kerja (Zhou dan George, 2001). Ketika seorang karyawan disajikan dengan tugas yang menantang dan tidak terbiasa dengan pendekatan yang tidak dapat dijalankan, rekan kerja dapat menawarkan pengetahuan dan keterampilan mereka

(Scott dan Bruce, 1994). Karyawan dapat mempelajari informasi dan kemampuan yang relevan dengan tugas dari rekan kerja yang membantu, yang mungkin membuka kemungkinan baru (Perry Smith, 2006). Kolega dapat memberikan kritik, pengetahuan segar, dan paparan ide-ide yang tidak konvensional, yang semuanya dapat membantu karyawan dalam mengembangkan pemikiran kreatif mereka, seperti yang ditunjukkan oleh Zhou dan George (2001).

Selain itu, dorongan dari rekan kerja merupakan sumber informasi dan ide yang dapat menumbuhkan kreativitas karyawan. Interaksi dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan mendorong mereka untuk berbagi ide-ide baru yang mungkin mereka miliki (Cummings dan Oldham, 1997). Dukungan rekan kerja tidak memiliki dampak nyata pada inovasi karyawan, menurut studi oleh George dan Zhou (2001), yang mengamati karyawan di bisnis minyak Amerika, dan Coelho, Augusto, dan Lages (2011), yang melihat staf rumah sakit Portugis.

Sifat temuan studi yang tidak konsisten adalah kesenjangan analitis yang akan diselidiki dalam beberapa konteks penelitian dan dikaitkan dengan masalah kontekstual, termasuk otonomi kerja. Hipotesis studi 1 dikemukakan berbasis temuan analisis penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Indarti (2014), Zhou dan Huang (2015), dan Pandey dan Chairungruang (2020), yang menemukan bahwa dorongan rekan kerja memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap karyawan perilaku inovatif.

H1: *Coworker support* berpengaruh signifikan pada *employee creative behavior*

2.1.2. Pengaruh Perilaku *Self Leadership* Terhadap *Employee Creative Behavior*

Kreativitas pekerja dengan krusial ditingkatkan oleh majikan pencipta, komposer anteseden kunci (Carmeli et al, 2006). Kreativitas dan promosi diri dari siswa Menurut teori pemikiran mandiri, pemberdayaan diri individu harus mengutamakan kreativitas dan inovasi (Houghton dan Yoho, 2005; DiLiello dan Houghton, 2006; Neck dan Houghton, 2006). Meskipun demikian, penelitian tentang hubungan antara inovasi, kreativitas, dan pemberdayaan diri masih dalam tahap awal. Pemahaman yang lebih besar tentang hubungan antara ekspresi diri, kreativitas, dan inovasi membutuhkan lebih banyak penelitian (Neck dan Houghton, 2006; Pratoom dan Savatsomboon, 2010).

Selain itu, terbukti bahwa kemampuan kepemimpinan diri merupakan komponen pendahulu penting yang mendukung perilaku kreatif (Carmeli et al., 2006). Oleh karena itu, kepemimpinan diri dipandang sebagai alat organisasi yang penting untuk menciptakan lingkungan sosial dan mental yang mempromosikan solusi masalah asli. Dengan kata lain, perusahaan yang mendukung kepemimpinan diri cenderung memiliki tingkat kreativitas yang lebih besar dalam anggota tim kepemimpinan mereka, yang meningkatkan kemungkinan untuk menciptakan pemikiran dan metode kreatif di berbagai level organisasional.

Berbasis analisa riset Pratoom dan Savatsomboon (2010) dan Kyguoliene dan Gausauskaite (2017), yang juga menemukan bahwa kepemimpinan diri memiliki dampak menguntungkan yang kuat pada perilaku kreatif karyawan, hipotesis 2 riset sebagai berikut:

H2: *Self leadership* berpengaruh positif pada *employee creative behavior*

2.1.3. Pengaruh Perilaku *Employee Creative Behavior* Terhadap *Workplace Innovative Orientation*

Agar dapat menguntungkan dan bertahan dalam pasar yang selalu kompetitif, organisasi harus meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan kemungkinan baru dan menciptakan atau merebut kembali manfaat ekonomi (Basadur dan Gelade, 2006). Inovasi organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk jaringan mitra, komunikasi, dan industri tempat organisasi beroperasi (Oskarsson, 2003). Faktor internal meliputi kapasitas perusahaan untuk inovasi, ukuran dan struktur, pembelajaran, dan orientasi strategis. Inovasi tempat kerja diukur dengan berbagai inovasi, termasuk keunikan dan kecepatan implementasi inovasi (Deshpande et al., 1993), serta dengan perilaku inventif yang lebih dari pesaing.

Inovasi adalah proses rumit yang dihasilkan dari interaksi antara sumber yang berbeda, bukan dari satu sumber saja (Schilling, 2008). Karyawan hanya memberikan alternatif kepada perusahaan ketika mereka menciptakan produk atau metode baru, inovatif, dan bermanfaat. Sebuah organisasi dapat memilih dari pilihan barang atau metode untuk pengembangan dan penyebaran lanjutan berkat kreativitas karyawan (Cummings dan Oldham, 1997). Hipotesis penelitian 3 diajukan berbasis temuan analisis penelitian yang dilakukan oleh Hirst et al. (2009), Ghosh (2015), dan Jaiswal et al. (2015), yang menemukan bahwa aktivitas kreatif karyawan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap orientasi inovatif tempat kerja. Maka hipotesis 3 riset yang ditetapkan:

H3: *Employee creative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation*

2.1.4. Pengaruh Perilaku *Coworker Support* Terhadap *Workplace Innovative Orientation*

Menurut Roger & Roger dalam Purba (2009), inovasi akan memiliki batasan dalam hal ide, perilaku, dan hal-hal atau item yang dianggap baru oleh orang-orang tertentu. Perspektif lain tentang inovasi berpendapat bahwa itu adalah sesuatu yang segar, disengaja, dan memiliki karakteristik unik yang dianggap lebih ampuh dalam mencapai tujuan sistemik. Setiap orang membutuhkan dukungan, dan itu penting. Hal yang sama berlaku untuk anggota staf yang ingin berinovasi. Seseorang tidak cukup yakin bahwa ide mereka dapat diwujudkan jika tidak ada dukungan untuk itu dari dunia di sekitar mereka.

Mengingat bahwa dukungan rekan kerja telah terbukti secara positif mempengaruhi orientasi kreatif di tempat kerja dalam studi oleh Totterdill dan Exton (2014), Zhou dan Huang (2015), dan Kyguoliene dan Ganusauskaite (2017), hipotesis penelitian berikut diajukan:

H4: *Coworker Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation*

2.2.5 *Work Autonomy* dalam Memoderasi Hubungan *Coworker Support* dengan *Employee Creative Behavior*

Peran otonomi kerja memoderasi otonomi kerja adalah tingkat kontrol yang dimiliki seseorang atas bagaimana melakukan tugas (Hackman dan Oldham, 1980 dalam Zhou, 1998). Oleh karena itu, pekerja dengan tingkat otonomi tempat kerja

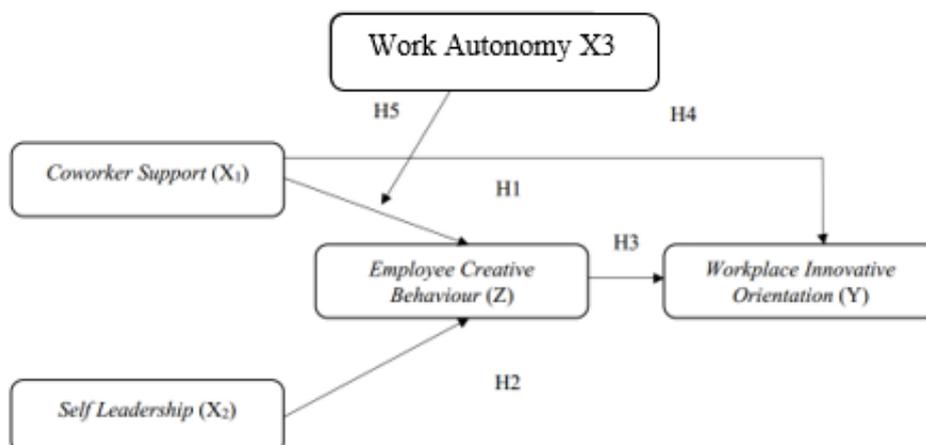
yang tinggi lebih cenderung mengambil risiko, berpikir kreatif, dan memecahkan masalah (Oldham dan Cummings, 1996; Tierney dan Farmer, 2002). Dalam situasi ini, dukungan teman sebaya dapat meningkatkan kreativitas karyawan ketika otonomi kerja cukup besar dan individu memiliki pilihan untuk memilih bagaimana pihak karyawan menyelesaikan tugas (Zhou, 1998).

Individu bebas memilih teknik dan proses untuk menyelesaikan tugas ketika ada otonomi kerja yang kuat (Zhou, 1998). Dampak dorongan rekan kerja pada daya cipta karyawan akan minimal dalam situasi ini. Dampak yang menguntungkan dari dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan meningkat dengan otonomi pekerjaan.

Hipotesis studi 5 berikut disarankan berbasis temuan analisis penelitian yang direalisasikan oleh Fuller et al (2010), Volmer et al (2012), dan Marasabessyet al (2014), yang menemukan bahwa otonomi kerja memoderasi dampak yang menguntungkan dari dukungan rekan kerja pada perilaku inovatif karyawan:

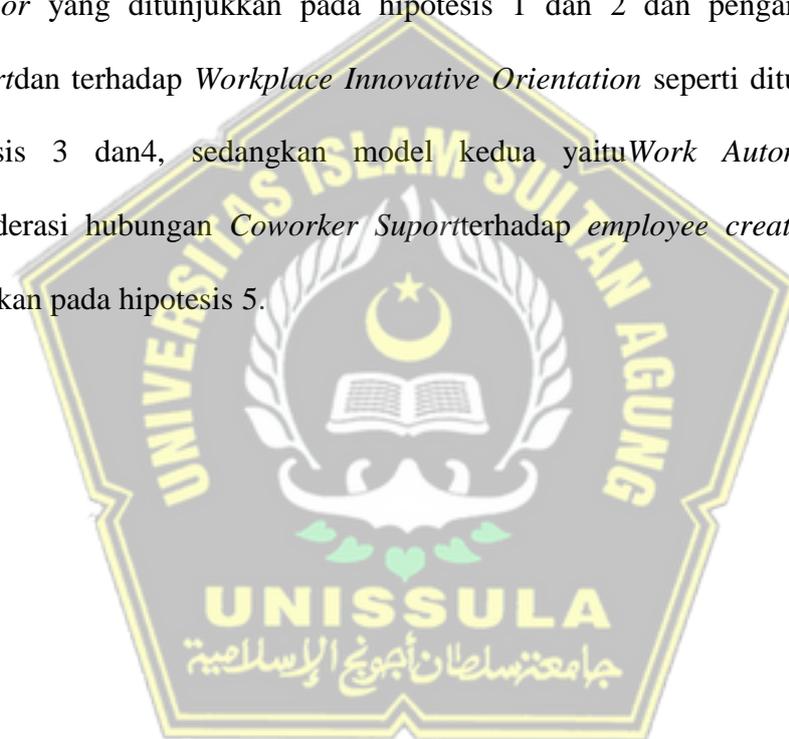
H5 : *Work Autonomy* memoderasi pengaruh *Coworker Support* pada *Employee reative Behaviour*

2.3. Model Penelitian



Gambar 2. 1.
Kerangka Pikir

Berbasis gambar 2.1 tersebut di atas terdapat 2 model, yaitu model pertama pengaruh *Coworker Support* dan *Self Leadership* terhadap *Employee Creative Behavior* yang ditunjukkan pada hipotesis 1 dan 2 dan pengaruh *Coworker Support* dan terhadap *Workplace Innovative Orientation* seperti ditunjukkan pada hipotesis 3 dan 4, sedangkan model kedua yaitu *Work Autonomy* mampu memoderasi hubungan *Coworker Support* terhadap *employee creative behaviour* dijelaskan pada hipotesis 5.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Realiassi riset ini adalah untuk menguji hipotesis untuk mendukung atau menyangkal ide atau asumsi saat ini. Berbasis informasi yang diberikan, dapat dikonklusikan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian penjelasan, yang meneliti hubungan antara variabel yang berbeda atau bagaimana satu variabel mempengaruhi yang lain. Berbasis Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang memanfaatkan angka-angka dalam pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasil.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini meliputi seluruh SDM UKM (Usaha Kecil Menengah) di 3 UKM yaitu Berkah Konveksi, Naimgenk Konveksi dan Sugiman Konveksi yang berada di Desa Maitan yang masih aktif usahanya di tahun 2020. Dengan jumlah tenaga kerja (SDM) sebanyak 120 tenaga kerja sehingga diketahui bahwa jumlah populasi yang diteliti adalah sebanyak 120 responden. Determinasi sampel riset dipedomankan pada teknik sampel purposif dengan klasifikasi sebagaimana demikian:

1. UKM terkait menekuni bidang bisnis sektor manufaktur
2. Mempunyai kuantitas karyawan paling sedikit 10 dan nilai pendapatan paling sedikit 50 juta rupiah.

Kuantitas 106 responden atau 36 x 3 set menjadi sampel penelitian ini. Sampel sebanyak 106 orang diambil dari tiga usaha manufaktur di Desa Maitan, termasuk yang memproduksi pakaian. Peneliti menerapkan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel riset yang optimum sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (5\%)^2}$$

$$n = 92,3$$

$$n = 100$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 Ne^2 = Nilai kesalahan pengambilan sampel yang ditoleransi sebesar (5 %).

Berbasis pada kalkulasi rumus Slovin tersebut peneliti memperoleh keterangan bahwa jumlah sampel ideal yang dapat digunakan adalah sebanyak 92 responden. Akan tetapi peneliti mengambil inisiatif untuk membulatkan jumlah sampel menjadi 100 responden guna meningkatkan nilai akurasi hasil analisis penelitian.

3.2.1. Data primer

Sugiono (2013: 402) mendefinisikan data primer sebagai informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber asli data tersebut. Untuk mengumpulkan data primer riset ini, responden diminta untuk mengisi kuesioner berbasis sampel riset.

3.2.2. Data sekunder

Sugiono (2013: 402) mengklaim bahwa data sekunder bukanlah sumber informasi yang memberikan peneliti akses langsung ke informasi; melainkan, itu adalah informasi yang peneliti terima secara tidak langsung, dengan perantara jurnal, buku, studi kepustakaan dan literatur yang dapat mendukung data primer yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang ada pada landasan teori. Data sekunder dari penelitian ini berupa jurnal, studi kepustakaan, serta literatur yang berkaitan dengan variabel yang diteliti atau berkaitan dengan permasalahan yang dapat diambil dalam sistem internet (sistem online).

3.3. Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Data primer

Data primer diperoleh melalui :

1. Kuesioner Kuesioner atau angket

Berbasis Arikunto (2006: 151) angket ditelaah sebagai aspek tertulis berwujud kuesioner yang dipergunakan untuk mendapatkan jawaban responden terkait aspek variabel yang dipahami pihak responden. Jenis kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana kuesioner ini sudah disediakan atau ditetapkan oleh peneliti. Kuesioner ini diukur menggunakan skala likert yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data mengenai coworker support, self leadership, employee creative behavior, serta gaya workplace innovative orientation. Kuesioner ini nantinya akan dibagikan dan diisi oleh karyawan UKM di Desa Maitan

2. Wawancara

Menurut Esterberg Sugiono (2013: 231) wawancara adalah pertemuan antara 2 orang untuk bertukar informasi dan saling bertukar ide kemudian akan memperoleh suatu informasi yang diinginkan melalui tanya jawab. Wawancara ini dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada beberapa karyawan bagian produksi UKM di Desa Maitan untuk mengetahui berbagai permasalahan pada kinerja karyawan UKM tersebut.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui :

1. Buku literatur Bersumber dari buku atau bahan bacaan yang dapat mendukung teori mengenai penelitian ini.
2. Jurnal Jurnal merupakan karya ilmiah yang berisi mengenai laporan penelitian yang dipublikasikan secara periodik yang memuat ilmu pengetahuan.
3. Data perusahaan yang tersedia Data yang ada didalam perusahaan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3. 1.
Definisi Operasional

No	Definisi operasional	Indikator	Pengukuran variabel
1	<i>Coworker Support</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas 2. Berbagi pengalaman sesama rekan kerja 3. Berbagi pengetahuan sesama rekan kerja 4. Pemberian motivasi kerja Ngestreini dan Budiono (2021)	Skala Likert 5= Sangat setuju (SS) 4= Setuju (S) 3= Kurang Setuju (KS) 2= Tidak Setuju (TS) 1=Sangat Tidak Setuju (STS)
2	<i>Self Leadership</i> (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri dalam bekerja (<i>Self-Awareness</i>) 2. Mengarahkan diri (<i>Self-Directing</i>) 3. Mengelola diri (<i>Self-Managing</i>) 4. Penyelesaian pekerjaan oleh diri sendiri (<i>Self-Accomplishment</i>) Sawitri <i>et al</i> (2018)	Skala Likert
3	<i>Work Autonomy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Method</i> 2. <i>Work Schedule</i> 3. <i>Work Criteria</i> 4. <i>Work Time</i> Huda dan Bahri (2017)	Skala Likert

4	<i>Employee Creative Behavior</i> (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan ide baru 2. Mengimplementasikan gagasan yang disampaikan 3. Menemukan solusi permasalahan 4. Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan <p>Aditya dan Ardana (2016)</p>	Skala Likert
5	<i>Workplace Innoative Orientation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instansi berinovasi untuk meningkatkan produktivitas 2. Instansi memahami potensi yang dimiliki 3. Instansi memiliki respon cepat terhadap perubahan iklim bisnis 4. Instansi menerima gagasan yang disampaikan karyawan <p>Wongtada (2008)</p>	Skala Likert

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel penelitian melalui jumlah frekuensi nilai dari skor jawaban yang diberikan responden sebagai perwujudan dari tanggapan responden terhadap pernyataan terkait variabel yang tertulis di dalam lembar kuesioner. Nilai indeks skala Likert yang digunakan adalah angka 1-5 dengan keterangan:

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Kurang Setuju

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

Persepsi atau tanggapan responden mengenai variabel dikategorikan menjadi 3 kelas persepsi dengan menggunakan kriteria rentang (interval) sebesar $5-1/3 = 1,33$. Oleh karena itu interpretasi nilai yang diperoleh adalah sebagai berikut ini:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 - 3,66 = Sedang

3,67 - 5,00 = Tinggi

3.5.2. Analisis *Partial Least Square* (SEM-PLS)

Pemodelan Persamaan Struktural berbasis Partial Least Squares adalah metode yang dipergunakan dalam analisis data penelitian ini (SEM-PLS). Karena lebih efektif dan memiliki lebih banyak manfaat daripada prosedur analitis lainnya, pendekatan analisis SEM-PLS digunakan untuk analisis data. Riset ini membagi model persamaan SEM-PLS menjadi dua bagian yaitu model pengukuran persamaan outer model dan penjelasan inner model (model struktural).

3.5.3. *Outer Model* (Pengujian Model Pengukuran)

Uji kualitas model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, menurut penelitian Ghazali (2014). Ada sejumlah

karakteristik yang perlu dipertimbangkan ketika mengevaluasi validitas dan konsistensi instrumen termasuk yang berikut:

3.5.3.1. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Saat membandingkan satu indikator dengan indikasi lainnya, validitas diskriminan digunakan untuk menentukan seberapa besar asosiasi konstruk laten dikuantifikasi. Dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE dengan korelasi antar konstruk, dimungkinkan untuk menguji validitas diskriminan suatu model dengan menguji nilai cross factor loadings. Dapat dikatakan bahwa AVE memiliki validitas diskriminan jika nilai akar kuadrat lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk.

3.5.3.2. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Menurut Ghazali (2014), korelasi antara bagian-bagian skor yang dihitung menggunakan SmartPLS digunakan untuk menentukan validitas konvergen. Jika nilai cross loading lebih besar dari 0,7 dengan konstruk yang dinilai, besarnya indikator reflektif tertentu dianggap tinggi. Dalam penelitian ini, batas pembebanan silang 0,5 dipilih karena dianggap memadai untuk riset tahap awal dengan nilai cross loading antara 0,5 dan 0,7.

1. *Average Variance Extracted (AVE)*

Menurut Ghazali (2014), ringkasan indikator konvergen dalam analisis faktor kofimotori adalah proporsi rata-rata nilai AVE antar item atau indikator dalam satu set konstruk laten. Jika konstruk memenuhi persyaratan yaitu jika nilai AVE adalah 0,5 maka dianggap sangat baik.

2. *Composite Reliability (Unidimensionality)*

Untuk mengevaluasi reliabilitas komposit parameter instrumen digunakan. Hal ini terbukti ketika mengevaluasi ketergantungan dari peringkat keandalan komposit dan Cronbach alpha. Peringkat keandalan komposit dan Cronbach alpha sebesar 0,7 dianggap sebagai indikator dan faktor positif dalam penelitian.

3.5.4. Uji Akurasi Pemodelan (*Inner Model*)

Uji akurasi pemodelan (*inner model*) atau bisa disebut juga analisis pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model riset. Adapun uji yang dipergunakan untuk analisis model struktural atau *inner model* antara lain sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi *R-Square* (R^2)

Kapasitas model untuk memperhitungkan fluktuasi variabel dependen terutama diukur dengan koefisien determinasi (*Adjusted R-Squared*). Nilai kecil dari *Adjusted R-Squared*, yang sangat mendekati 0, menunjukkan bahwa ada fluktuasi yang sangat kecil dalam kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Variabel independen, di sisi lain, menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variasi variabel dependen jika nilai *Adjusted R-Squared* mendekati satu (Ghozali, 2014).

2. Uji Relevansi Prediktif *Predictive Relevance* (*Q-Square*)

Untuk mengetahui apakah model penelitian yang digunakan ialah model penelitian yang baik atau tidak, digunakan uji prediktif relevansi.

Menggunakan prosedur untuk mendapatkan nilai Q-Square, analisis hasil uji relevansi prediktif:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_n)$$

Semakin angka Q-Square mempunyai tingkat persentase tinggi merupakan indikasi bahwa model riset yang dipergunakan terkategori baik untuk dipergunakan.

3. Uji *Goodness of Fit*

Dalam mendeterminasi apakah model penelitian termasuk dalam model fit atau tidak, digunakan uji *goodness of fit*. Pada penelitian ini, hasil uji *goodness of fit* (GoF) dihitung menggunakan indikator nilai perhitungan GoF dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Goodness of Fit (GoF)} = \sqrt{\text{Average Communalities} \times \text{Average R-Square}}$$

Jika indeks nilai GOF mempunyai tingkat persentase lebih dari 0 dan mendekati 100 % adalah indikasi bahwa model riset model yang terklasifikasi fit.

4. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Berpedoman Ghazali (2014), Uji Signifikansi Parsial (uji t) mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat secara parsial atau semata-mata menjelaskan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 0,05, nilai probabilitas signifikansi (sig) masing-masing variabel independen memperlihatkan hasil pengujian hipotesis (uji t). Diasumsikan ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen jika nilai

probabilitas sig 0,05. Namun hipotesis ditolak jika nilai probabilitas sig > 0,05 yang memperlihatkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji Moderasi

Uji pengaruh tidak langsung atau sering disebut sebagai uji moderasi merupakan pengujian terhadap variable moderasi penelitian apakah konstruk tersebut mampu memoderasi pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai indikasi dari pengujian ini didasarkan pada nilai signifikansi uji moderating effect PLS dengan asumsi variabel dianggap mampu memoderasi apabila nilai sig moderating effect kurang dari 0,05.

6. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Uji pengaruh tidak langsung, juga dikenal sebagai uji mediasi atau uji pengaruh tidak langsung, menentukan apakah faktor-faktor intervensi penelitian dapat memoderasi pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai signifikansi uji pengaruh tidak langsung PLS menjadi dasar untuk nilai indikator uji ini, yang mengasumsikan bahwa variabel tersebut berpotensi menjadi mediasi jika nilai sig dampak tidak langsung kurang dari 0,05.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Realisasi atas riset ini ialah dengan tujuan mengidentifikasi bagaimana pengaruh *coworker support* dengan moderasi *work autonomy* serta *self leadership* terhadap *employee creative behaviour*. Serta pengaruh *coworker support* dan *employee creative behaviour* terhadap *workplace innovative behaviour*. Responden pada penelitian ini adalah para karyawan yang berkerja di 3 UKM Konveksi yaitu Berkah Konveksi, Naimgenk Konveksi dan Sugiman Konveksi yang berada di Desa Maitan Pati, Jawa Tengah dengan jumlah responden sebanyak 100 orang.

Tabel 4. 1
Deskripsi Responden Penelitian

No	Kriteria Responden	Kuantitas	Prosentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	34	33 %
	Perempuan	66	66 %
2.	Umur Responden		
	19-25 Tahun	23	23 %
	26 – 30 Tahun	34	34 %
	30 – 40 Tahun	30	30 %
	Diatas 40 Tahun	13	13 %
3.	Tingkat Pendidikan		
	SD	22	22 %
	SMP	27	27 %
	SMA	45	45 %
	Sarjana S1	6	6 %
3.	Lama Waktu Bekerja		
	1-5 Tahun	30	30 %
	6-10 Tahun	54	54 %
	Diatas 10 Tahun	16	16 %
	Jumlah Keseluruhan	100	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021



Berpedoman pada Tabel deskripsi responden riset, diperoleh keterangan bahwa jumlah karyawan laki-laki adalah 34 karyawan sementara jumlah karyawan perempuan sebanyak 66 orang. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja di bidang usaha konveksi tersebut adalah karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan usaha konveksi cenderung lebih mengutamakan tenaga kerja perempuan karena perempuan cenderung memiliki tingkat kesabaran dan ketelitian yang lebih baik dibandingkan laki-laki khususnya dalam hal merancang dan menjahit busana. Dianalisis dari segi umur, karyawan dengan umur 26 hingga 30 tahun berjumlah paling banyak yaitu 34 orang, sementara karyawan dengan umur diatas 40 tahun berjumlah paling sedikit yaitu 13 orang. Artinya sebagian besar karyawan konveksi adalah karyawan yang masih berada pada usia yang sangat produktif sehingga mampu menghasilkan nilai produktifitas yang baik bagi UKM Konveksi yang bersangkutan.

Dianalisis dari segi tingkat pendidikan, karyawan yang merupakan lulusan SMA berjumlah paling banyak yaitu 45 orang sementara karyawan yang merupakan lulusan sarjana S1 berjumlah paling sedikit, hanya sebanyak 6 orang. Artinya sebagian besar tenaga kerja yang dibutuhkan merupakan kelompok yang sudah siap bekerja di bidang produksi produk. Dianalisis dari segi lama waktu bekerja, diketahui jumlah karyawan yang memasuki masa kerja 6-10 tahun berjumlah paling banyak yaitu 54 orang sementara karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun berjumlah paling sedikit, hanya sebanyak 16 orang. Artinya sebagian besar karyawan merupakan karyawan yang sudah memasuki masa kerja

cukup lama sehingga tingkat ketrampilan dan disiplin kerja yang dimiliki cukup tinggi.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

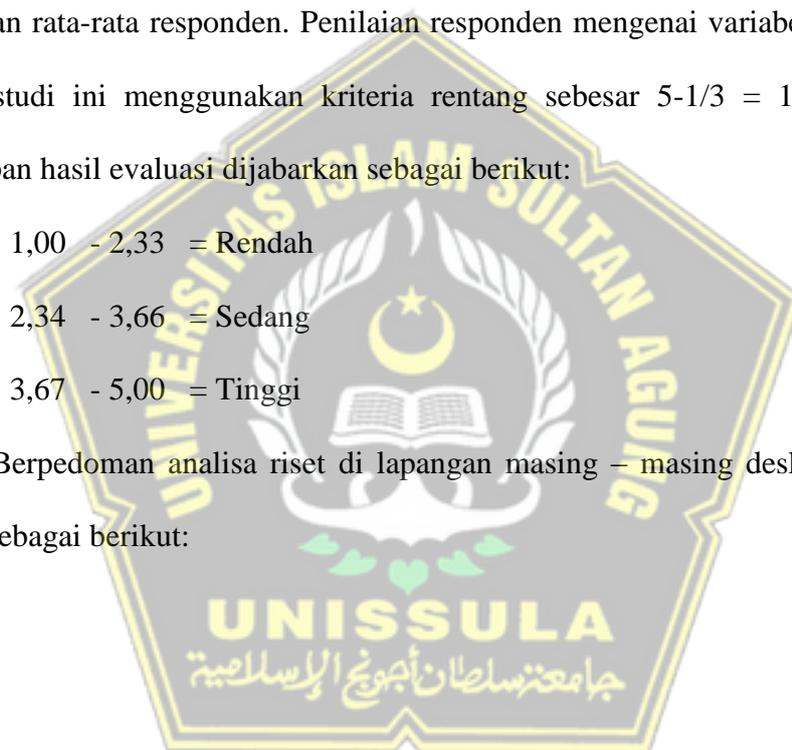
Analisis deskriptif variabel ditujukan untuk menganalisis penilaian responden terhadap variabel penelitian yang ditanyakan dengan berbasis pada jawaban rata-rata responden. Penilaian responden mengenai variabel yang diteliti pada studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar $5-1/3 = 1,33$. Sehingga penerapan hasil evaluasi dijabarkan sebagai berikut:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 - 3,66 = Sedang

3,67 - 5,00 = Tinggi

Berpedoman analisa riset di lapangan masing – masing deskripsi variabel ialah sebagai berikut:



4.2.1 Coworker Support

Variabel *coworker support* diukur menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif yang berasal dari data primer yang diolah, 2021 di bagian Lampiran 3:

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Deskriptif Coworker Support

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	St. Dev	Keterangan
		SS		S		KS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	Bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	66	330	29	116	5	15	0	0	0	0	4.61	1.41	Tinggi
2.	Berbagi pengalaman sesama rekan kerja	77	385	19	76	3	9	1	2	0	0	4.72	1.65	Tinggi
3.	Berbagi pengetahuan sesama rekan kerja	74	370	21	84	5	15	0	0	0	0	4.69	1.58	Tinggi
4.	Pemberian motivasi kerja	71	355	28	112	1	3	0	0	0	0	4.70	1.54	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan											4.68	1.55	Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *coworker support* diketahui nilai rata-rata keseluruhan indikator sebesar 4,68. Ini artinya persepsi serta penilaian karyawan terhadap variabel *coworker support* yang diukur menggunakan indikator bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, berbagai pengalaman sesama rekan kerja, berbagai pengetahuan sesama rekan kerja serta pemberian motivasi kerja termasuk tinggi. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah 1,55 lebih kecil dari nilai rata-rata keseluruhan sehingga dapat dikonklusikan bahwa nilai data-data yang dianalisis lebih akurat. Selain itu mengacu pada tabel analisis deskriptif variabel *coworker support* teridentifikasi bahwa dari lembar kuesioner yang dibagikan sebagian besar responden mengisi pernyataan dengan jawaban setuju terindikasi dari nilai frekuensi (F) untuk

pernyataan Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) dibandingkan dengan responden yang mengisi pernyataan dengan jawaban Netral (N), Tidak Setuju (S) maupun Sangat Tidak Setuju (STS).

Penjelasan ini berarti bahwa, nilai bantuan yang diberikan para rekan kerja dalam menyelesaikan tugas termasuk tinggi. Para rekan kerja sering berbagi pengalaman serta pengetahuan kerja terhadap para karyawan lainnya untuk menambah ketrampilan dalam bekerja. Selain itu para rekan kerja juga saling mendukung melalui dukungan moril berupa motivasi dan memberikan semangat kerja yang tinggi kepada sesama karyawan lainnya.

4.2.2 Self Leadership

Variabel *self leadership* diukur menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif yang bersumber dari data primer yang diolah, 2021 di bagian Lampiran 3:

Tabel 4. 3
Hasil Analisis Deskriptif Self Leadership

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	St. Dev	Keterangan
		SS		S		KS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	Kesadaran diri dalam bekerja (<i>Self-Awareness</i>)	61	305	29	116	10	30	0	0	0	0	4.51	1.29	Tinggi
2.	Mengarahkan diri (<i>Self-Directing</i>)	68	340	31	124	1	3	0	0	0	0	4.67	1.48	Tinggi
3.	Mengelola diri (<i>Self-Managing</i>)	67	335	29	116	4	12	0	0	0	0	4.63	1.44	Tinggi
4.	Penyelesaian pekerjaan oleh diri sendiri (<i>Self-Accomplishment</i>)	61	305	28	112	9	27	2	4	0	0	4.48	1.29	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan											4.57	1.37	Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *self leadership* diketahui nilai rata-rata keseluruhan indikator sebesar 4,57. Ini artinya persepsi serta

penilaian karyawan terhadap variabel *self leadership* yang diukur menggunakan indikator kesadaran diri dalam bekerja, mengarahkan diri, mengelola diri dan penyelesaian pekerjaan oleh diri sendiri termasuk tinggi. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah 1,37 lebih kecil dari nilai rata-rata keseluruhan sehingga dapat dikonklusikan bahwa nilai data-data yang dianalisis lebih akurat. Selain itu mengacu pada tabel analisis deskriptif variabel *self leadership* teridentifikasi bahwa dari lembar kuesioner yang dibagikan sebagian besar responden mengisi pernyataan dengan jawaban setuju terindikasi dari nilai frekuensi (F) untuk pernyataan Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) dibandingkan dengan responden yang mengisi pernyataan dengan jawaban Netral (N), Tidak Setuju (S) maupun Sangat Tidak Setuju (STS).

Penjelasan ini berarti bahwa, para karyawan memiliki kesadaran tinggi yang kuat untuk senantiasa bertindak dan berperilaku sebagai seorang karyawan yang melaksanakan kewajiban dengan sebaik mungkin. Para karyawan mampu mengarahkan diri dengan baik untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana jadwal dan cara kerja yang ditetapkan pihak manajerial UKM. Para karyawan terbukti mampu mengelola diri dengan baik khususnya dari segi emosional dan pola pikir ketika bekerja. Selain itu para karyawan juga mampu dengan maksimal menyelesaikan berbagai pekerjaan pribadi yang diberikan pihak manajerial UKM dengan maksimal.

4.2.3 Work Autonomy

Variabel *work autonomy* diukur menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif yang bersumber dari data primer yang diolah, 2021 di bagian

Lampiran 3:

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Deskriptif Work Autonomy

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	St. Dev	Keterangan
		SS		S		KS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	<i>Work Method</i>	66	330	27	108	7	21	0	0	0	0	4.59	1.40	Tinggi
2.	<i>Work Schedule</i>	73	365	22	88	5	15	0	0	0	0	4.68	1.56	Tinggi
3.	<i>Work Criteria</i>	73	365	20	80	7	21	0	0	0	0	4.66	1.55	Tinggi
4.	<i>Work Time</i>	75	375	20	80	5	15	0	0	0	0	4.70	1.61	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan												4.66	1.53	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *work autonomy* diketahui nilai rata-rata keseluruhan indikator sebesar 4,66. Ini artinya persepsi serta penilaian karyawan terhadap variabel *work autonomy* yang diukur menggunakan indikator *work method* (metode pekerjaan), *work schedule* (penjadwalan pekerjaan), *work criteria* (kriteria pekerjaan) serta *work time* (jam kerja) termasuk tinggi. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah 1,53 lebih kecil dari nilai rata-rata keseluruhan sehingga dapat dikonklusikan bahwa nilai data-data yang dianalisis lebih akurat. Selain itu mengacu pada tabel analisis deskriptif variabel *work autonomy* teridentifikasi bahwa dari lembar kuesioner yang dibagikan sebagian besar responden mengisi pernyataan dengan jawaban setuju terindikasi dari nilai frekuensi (F) untuk pernyataan Sangat Setuju (SS) dan Setuju

(S) dibandingkan dengan responden yang mengisi pernyataan dengan jawaban Netral (N), Tidak Setuju (S) maupun Sangat Tidak Setuju (STS).

Penjelasan ini berarti bahwa para karyawan memiliki kebebasan yang cukup banyak dalam menentukan metode kerja yang digunakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pihak UKM Konveksi. Para karyawan juga mampu dengan baik mengatur jadwal pekerjaan yang harus dilakukan secara berkelanjutan agar menghasilkan nilai produktivitas yang lebih maksimal. Para karyawan terbukti memenuhi kriteria yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan di bidang konveksi. Selain itu para karyawan juga memiliki jam kerja yang cocok (tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah) dan sesuai dengan waktu produktif yang dimiliki karyawan.

4.2.4 *Employee Creative Behaviour*

Variabel *employee creative behaviour* diukur menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif yang bersumber dari data primer yang diolah, 2021 di bagian Lampiran 3:

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Deskriptif *Employee Creative Behaviour*

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	St. Dev	Keterangan
		SS		S		KS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	Menciptakan ide baru	69	345	26	104	5	15	0	0	0	0	4.64	1.47	Tinggi
2.	Mengimplementasikan gagasan yang disampaikan	76	380	23	92	1	3	0	0	0	0	4.75	1.64	Tinggi
3.	Menemukan solusi permasalahan	75	375	21	84	4	12	0	0	0	0	4.71	1.61	Tinggi
4.	Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	71	355	22	88	6	18	1	2	0	0	4.63	1.51	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan												4.68	1.56	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *employee creative behaviour* diketahui nilai rata-rata keseluruhan indikator sebesar 4,68. Ini artinya persepsi serta penilaian karyawan terhadap variabel *employee creative behaviour* yang diukur menggunakan indikator menciptakan ide baru, mengimplementasikan gagasan yang disampaikan, menyampaikan solusi permasalahan serta kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk tinggi. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah 1,56 lebih kecil dari nilai rata-rata keseluruhan sehingga dapat dikonklusikan bahwa nilai data-data yang dianalisis lebih akurat. Selain itu mengacu pada tabel analisis deskriptif variabel *employee creative behaviour* teridentifikasi bahwa dari lembar kuesioner yang dibagikan sebagian besar responden mengisi pernyataan dengan jawaban setuju terindikasi dari nilai frekuensi (F) untuk pernyataan Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) dibandingkan dengan responden yang mengisi pernyataan dengan jawaban Netral (N), Tidak Setuju (S) maupun Sangat Tidak Setuju (STS).

Penjelasan ini mengindikasikan bahwa para karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menciptakan beragam ide baru untuk meningkatkan produktivitas kerja. Mampu menerapkan/mengimplementasikan gagasan/ide yang disampaikan. Mampu memperoleh solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam bekerja dengan lebih kreatif.

4.2.5 Workplace Innovative Orientation

Variabel *workplace innovative orientation* diukur menggunakan 4 indikator dengan hasil analisis deskriptif yang bersumber dari data primer yang diolah, 2021 di bagian Lampiran 3:

Tabel 4. 6
Hasil Analisis Deskriptif *Workplace Innovative Orientation*

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	St. Dev	Keterangan
		SS		S		KS		TS		STS				
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS			
1.	Instansi berinovasi untuk meningkatkan produktivitas	74	370	24	96	2	6	0	0	0	0	4.72	1.74	Tinggi
2.	Instansi memahami potensi yang dimiliki	70	350	27	108	2	6	1	2	0	0	4.66	1.64	Tinggi
3.	Instansi memiliki respon cepat terhadap perubahan iklim bisnis	74	370	25	100	1	3	0	0	0	0	4.73	1.75	Tinggi
4.	Instansi menerima gagasan yang disampaikan karyawan	72	360	23	92	5	15	0	0	0	0	4.67	1.67	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan											4.70	1.70	Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021 (Lampiran 3)

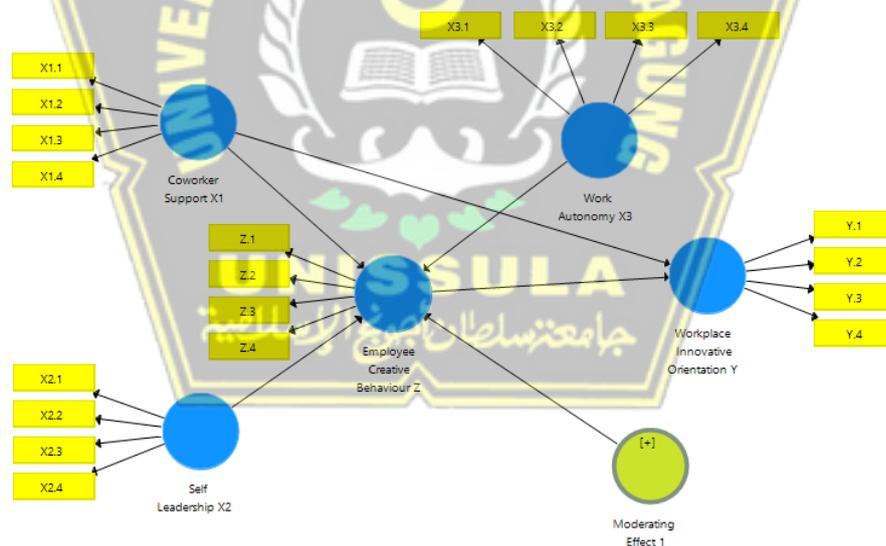
Berpedoman pada Tabel hasil analisis deskriptif *workplace innovative orientation* diketahui nilai rata-rata keseluruhan indikator sebesar 4,70. Ini artinya persepsi serta penilaiann karyawan terhadap variabel *workplace innovative orientation* yang diukur menggunakan indikator instansi berinovasi untuk meningkatkan produktivitas, instansi memahami potensi/kelebihan yang dimiliki, instansi memiliki respon cepat terhadap perubahan iklim bisnis serta instansi menerima gagasan yang disampaikan karyawan termasuk tinggi. Untuk nilai rata-rata standar deviasi yang diperoleh adalah 1,70 lebih kecil dari nilai rata-rata keseluruhan sehingga dapat dikonklusikan bahwa nilai data-data yang dianalisis lebih akurat. Selain itu mengacu pada tabel analisis deskriptif variabel *workplace innovative orientation* teridentifikasi bahwa dari lembar kuesioner yang dibagikan sebagian besar responden mengisi pernyataan dengan jawaban setuju terindikasi dari nilai frekuensi (F) untuk pernyataan Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S)

dibandingkan dengan responden yang mengisi pernyataan dengan jawaban Netral (N), Tidak Setuju (S) maupun Sangat Tidak Setuju (STS).

Penjelasan ini berarti bahwa pihak UKM Konveksi selaku instansi senantiasa berinovasi untuk meningkatkan produktivitas, mampu memahami potensi dan keunggulann yang dimiliki, mempunyai respon yang cukup cepat terhadap perubahan iklim bisnis konveksi serta bersedia menerima gagasan yang disampaikan karyawan dalam rangka memaksimalkan nilai produktivitas instansi yang dapat dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

4.3 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Berikut model analisa PLS riset yang menjadi basis riset studi:



Gambar 4. 1
Model Analisis PLS

Berbasis pada gambar model analisis PLS tersebut, diketahui model analisis PLS pada penelitian ini mencakup 2 variabel endogen yaitu *employee creative behaviour* dan *workplace innovative orientation*, 3 variabel eksogen yaitu

coworker support, *self leadership* dan *work autonomy* yang juga diajukan sebagai variabel moderasi. Masing-masing variabel tersusun atas 4 indikator dengan keterangan:

$X_{1.1} - X_{1.4}$ = Indikator *coworker support*

$X_{2.1} - X_{2.4}$ = Indikator *self leadership*

$X_{3.1} - X_{3.4}$ = Indikator *work autonomy*

$Z_{.1} - Z_{.4}$ = Indikator *employee creative behaviour*

$Y_{.1} - Y_{.4}$ = Indikator *workplace innovative orientation*

4.4 Analisis Outer Model

Analisa *outer model* dalam model analisis PLS mencakup 2 pengujian yang meliputi uji validitas diskriminan dan uji validitas konvergen dengan penjelasan pada sub bab berikut:

4.4.1 Uji Validitas Diskriminan

Hasil uji validitas diskriminan pada riset ini diindikasikan pada nilai *loading factor* dan *cross loading* yang dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Diskriminan

Indikator	Variabel Penelitian				
	<i>Coworker Support</i> (X ₁)	<i>Self Leadership</i> (X ₂)	<i>Work Autonomy</i> (X ₃)	<i>Employee Creative Behaviour</i> (Z)	<i>Workplace Innovative Orientation</i> (Y)
X _{1.1}	0,799	0,723	0,744	0,711	0,794
X _{1.2}	0,736	0,589	0,610	0,655	0,635
X _{1.3}	0,693	0,532	0,579	0,651	0,597
X _{1.4}	0,728	0,545	0,505	0,552	0,586
X _{2.1}	0,747	0,839	0,716	0,764	0,790
X _{2.2}	0,596	0,758	0,591	0,590	0,590
X _{2.3}	0,573	0,739	0,554	0,525	0,613
X _{2.4}	0,643	0,827	0,594	0,645	0,683

X _{3.1}	0,661	0,711	0,753	0,701	0,677
X _{3.2}	0,541	0,483	0,747	0,550	0,510
X _{3.3}	0,689	0,543	0,776	0,704	0,643
X _{3.4}	0,624	0,618	0,764	0,660	0,670
Z _{.1}	0,643	0,643	0,690	0,785	0,724
Z _{.2}	0,648	0,633	0,691	0,821	0,688
Z _{.3}	0,758	0,690	0,734	0,857	0,810
Z _{.4}	0,708	0,596	0,637	0,709	0,650
Y _{.1}	0,647	0,597	0,544	0,592	0,718
Y _{.2}	0,698	0,739	0,693	0,777	0,814
Y _{.3}	0,749	0,678	0,715	0,791	0,815
Y _{.4}	0,775	0,730	0,707	0,749	0,872

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Berbasis pada tabel hasil uji validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk (variabel eksogen dan endogen) bernilai lebih tinggi dari dengan nilai *cross loading* pada indikator konstruk lainnya. Maka dari itu didapatkan kesimpulan bahwa indikator-indikator konstruk yang digunakan bebas dari masalah validitas diskriminan sehingga menjadi indikasi bahwa semua indikator konstruk tergolong mempunyai nilai diskriminan yang baik untuk mengukur nilai konstruk yang dianalisis di dalam penelitian.

Kemudian pada tahapan selanjutnya terdapat analisa uji korelasi konstruk yang dipergunakan untuk menganalisis koefisien korelasi antara konstruk penelitian dengan hasil dituliskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Korelasi Konstruk

	<i>Coworker Support (X₁)</i>	<i>Employee Creative Behaviour (Z)</i>	<i>Work Autonomy (X₃)</i>	<i>Self Leadership (X₂)</i>	<i>Workplace Innovative Orientation (Y)</i>
<i>Coworker Support (X₁)</i>	0,740				
<i>Employee Creative Behaviour (Z)</i>	0,873	0,795			
<i>Work Autonomy (X₃)</i>	0,815	0,808	0,792		

<i>Self Leadership (X₂)</i>	0,833	0,867	0,781	0,760	
<i>Workplace Innovative Orientation (Y)</i>	0,891	0,907	0,853	0.829	0.807

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Berbasis pada Tabel hasil analisa uji korelasi konstruk, diketahui nilai korelasi untuk setiap konstruk terbukti positif serta bernilai lebih tinggi dari 0,60 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa antara variabel mempunyai nilai korelasi yang kuat.

4.4.2 Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen pada penelitian ini diindikasikan pada nilai *outer loading* dan *average variance extracted (AVE)* yang dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Konvergen
Variabel Penelitian

Indikator	<i>Coworker Support (X₁)</i>	<i>Self Leadership (X₂)</i>	<i>Work Autonomy (X₃)</i>	<i>Employee Creative Behaviour (Z)</i>	<i>Workplace Innovative Orientation (Y)</i>
X _{1.1}	0,799				
X _{1.2}	0,736				
X _{1.3}	0,693				
X _{1.4}	0,728				
X _{2.1}		0,839			
X _{2.2}		0,758			
X _{2.3}		0,739			
X _{2.4}		0,827			
X _{3.1}			0,753		
X _{3.2}			0,747		
X _{3.3}			0,776		
X _{3.4}			0,764		
Z _{.1}				0,785	
Z _{.2}				0,821	
Z _{.3}				0,857	
Z _{.4}				0,709	
Y _{.1}					0,718

Y ₂					0,814
Y ₃					0,815
Y ₄					0,872
Average Variance Extracted (AVE)	0,547	0,627	0,578	0,631	0,651

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Berbasis pada Tabel hasil uji validitas konvergen, diketahui nilai *outer loading* pada setiap indikator beserta AVE pada setiap konstruk lebih tinggi dari nilai kriteria minimal yang ditetapkan yaitu 0,5. Ini artinya seluruh indikator konstruk termasuk valid atau mampu dengan tepat menjabarkan konstruk penelitian yang dianalisis.

4.4.3 Uji Composite Reliability

Hasil uji reliabilitas komposit pada penelitian ini diindikasikan pada nilai koefisien *composite reliability* dan *cronbach alpha* (CA) yang dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas Komposit

	Cronbach's Alpha	ρ_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Coworker Support</i> (X ₁)	0,724	0,732	0,828	0,547
<i>Self Leadership</i> (X ₂)	0,803	0,819	0,870	0,627
<i>Work Autonomy</i> (X ₃)	0,758	0,760	0,846	0,578
<i>Employee Creative Behaviour</i> (Z)	0,803	0,809	0,872	0,631
<i>Workplace Innovative Orientation</i> (Y)	0,820	0,828	0,881	0,651

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Berbasis pada Tabel hasil uji reliabilitas komposit, diketahui nilai *composite reliability* dari masing-masing konstruk bernilai lebih tinggi dari 0,70 yang mengindikasikan bahwa seluruh indikator konstruk mampu mengukur nilai dari konstruk dengan konsisten dan akurat. Untuk nilai *cronbach alpha* pada

masing-masing konstruk terbukti lebih tinggi dari 0,60 sehingga mengindikasikan bahwa seluruh indikator dari masing-masing konstruk mampu menghasilkan nilai jawaban yang handal dan konsisten dari waktu ke waktu. Kemudian pada tahapan selanjutnya terdapat analisa uji multikolinieritas untuk mengidentifikasi potensi gejala interkorelasi atau kolinearitas dengan menggunakan indikasi nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Indikator	<i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)
X _{1.1}	1,459
X _{1.2}	1,368
X _{1.3}	1,268
X _{1.4}	1,400
X _{2.1}	1,798
X _{2.2}	1,537
X _{2.3}	1,537
X _{2.4}	1,860
X _{3.1}	1,399
X _{3.2}	1,523
X _{3.3}	1,456
X _{3.4}	1,499
Z _{.1}	1,689
Z _{.2}	1,852
Z _{.3}	1,983
Z _{.4}	1,389
Y _{.1}	1,545
Y _{.2}	1,735
Y _{.3}	1,888
Y _{.4}	2,308

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 4)

Berbasis pada Tabel hasil uji multikolinieritas, diketahui nilai VIF untuk seluruh indikator konstruk bernilai lebih rendah dari 10,00 yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi permasalahan interkorelasi antara variabel eksogen penelitian yang digunakan.

4.5 Analisis Inner Model

Analisa *inner model* dalam model analisis PLS mencakup 3 pengujian yang meliputi uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*), *predictive relevance* (Q^2) dan uji *goodness of fit* (GoF) dengan penjelasan pada sub bab berikut:

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diindikasikan pada nilai *Adjusted R-Square* yang dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Analisis	<i>Adjusted R-Square</i>
Model 1 Variabel Endogen: <i>Employee Creative Behaviour</i> (Z) Variabel Eksogen: <i>Coworker Support</i> * <i>Work Autonomy</i> (X_1 * X_3) <i>Self Leadership</i> (X_2)	0,830
Model 2 Variabel Endogen: <i>Workplace Innovative Orientation</i> (Y) Variabel Eksogen: <i>Coworker Support</i> (X_1) <i>Employee Creative Behaviour</i> (Z)	0,862

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berbasis pada Tabel hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* untuk model 1 penelitian sebesar 0,830 atau 83 %. Ini mengindikasikan bahwa kemampuan *coworker support* dengan moderasi *work autonomy* beserta *self leadership* dalam menjelaskan dan memprediksi nilai

employee creative behaviour adalah sebesar 83 % sementara 17 % lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan. Pada model 2 penelitian diperoleh nilai *Adjusted R-Square* untuk model 2 penelitian senilai 0,862 atau 86,2 %. Ini mengindikasikan bahwa kemampuan *coworker support* dan *employee creative behaviour* dalam menjelaskan serta memprediksi nilai *workplace innovative orientation* sebesar 86,2 % sementara 13,8 % lainnya dijelaskan serta diprediksi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian yang dilakukan.

4.5.2 Uji Predictive Relevance (Q-Square)

Hasil uji relevansi prediktif pada penelitian ini diindikasikan pada nilai *Q-Square* yang dihitung melalui penghitungan nilai *R-Square* dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_n)$$

Berikut tabel hasil penghitungan uji *predictive relevance*:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Predictive Relevance

Model Analisis	<i>R-Square</i>	$1 - R^2_n$
Model 1 Variabel Endogen: <i>Employee Creative Behaviour (Z)</i> Variabel Eksogen: <i>Coworker Support * Work Autonomy (X₁*X₃)</i> <i>Self Leadership (X₂)</i>	0,837	0,163
Model 2 Variabel Endogen: <i>Workplace Innovative Orientation (Y)</i> Variabel Eksogen: <i>Coworker Support (X₁)</i> <i>Employee Creative Behaviour (Z)</i>	0,865	0,135
Q-Square	$Q^2 = 1 - (1 - 0,163) (1 - 0,135)$ $Q^2 = 0,977$	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berbasis pada Tabel hasil uji *predictive relevance*, dapat diketahui nilai *Q-Square* model penelitian sebesar 0,977. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa model penelitian yang dipergunakan pada studi ini termasuk model penelitian yang termasuk baik karena mempunyai nilai *Q-Square predictive relevance* lebih dari 0 serta mendekati nilai 1.

4.5.3 Uji Goodness of Fit

Hasil uji kebaikan model atau *goodness of fit* pada penelitian ini diindikasikan pada nilai kalkulasi *goodness of fit* dengan rumus penghitungan berikut:

$$\text{Goodness of Fit (GoF)} = \sqrt{\text{Average Commuality} \times \text{Average R_Square}}$$

Tabel 4. 14
Hasil Uji Goodness of Fit

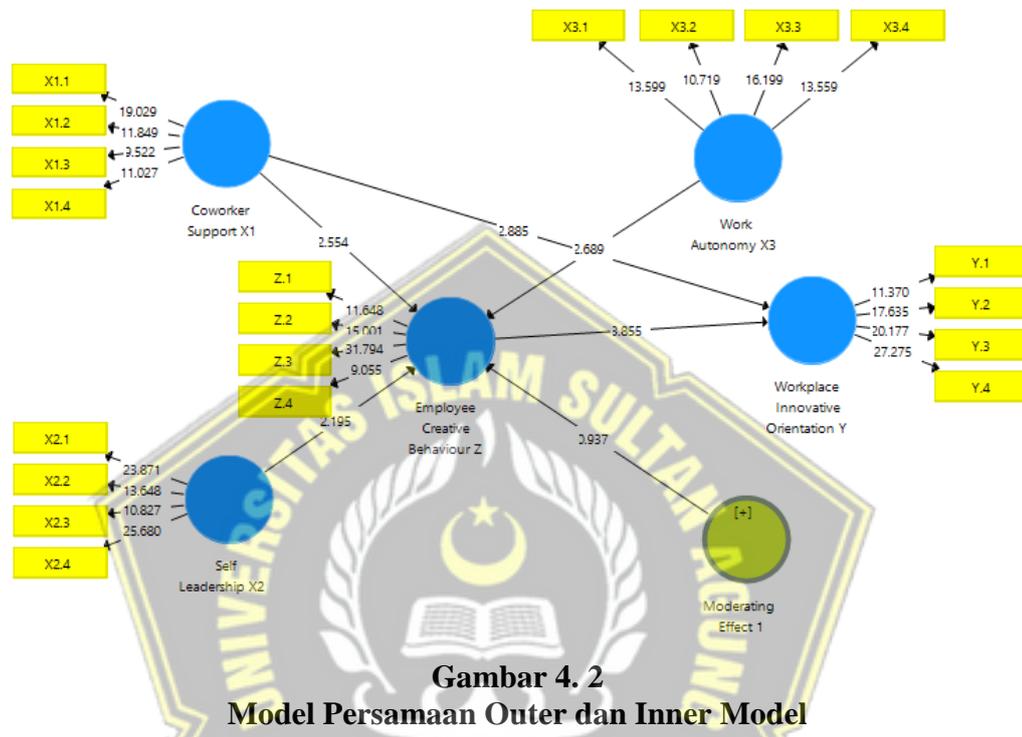
Variabel Konstruk	Commuality
<i>Coworker Support</i> (X ₁)	0,256
<i>Coworker Support</i> * <i>Work Autonomy</i> (X ₁ *X ₃)	1,000
<i>Self Leadership</i> (X ₂)	0,380
<i>Employee Creative Behaviour</i> (Z)	0,382
<i>Workplace Innovative Orientation</i> (Y)	0,425
<i>Average Commuality</i>	0.488
Nilai R-Square:	
<i>Employee Creative Behaviour</i> (Z)	0,837
<i>Workplace Innovative Orientation</i> (Y)	0,865
<i>Average R-Square</i> :	0,851
GoF:	0,644

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berbasis pada Tabel hasil uji *goodness of fit* diketahui nilai GoF sebesar 0,644. Ini artinya nilai GoF model penelitian > 0 dan < 1 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan termasuk model yang fit atau layak untuk dipergunakan sebagai model penelitian.

4.6 Model Persamaan *Outer* dan *Inner Model*

Tahapan analisis berikutnya adalah penyusunan model *outer* dan *inner* model menjadi satu kesatuan yang dijabarkan pada gambar model sebagai berikut:



Gambar 4. 2
Model Persamaan Outer dan Inner Model

Berbasis pada bagan model persamaan tersebut maka didapatkan nilai persamaan pada kedua model penelitian sebagai berikut:

Model 1:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_1 = 0,354 \xi_1 + 0,182 \xi_2 + \zeta_1$$

Model 1 (*Moderating Effect*)

$$\eta_1 = - 0,067 \xi_1 \xi_3 + \zeta_1$$

Berikut hasil persamaan model 1 penelitian:

1. Koefisien pengaruh *coworker support* terhadap *employee creative behaviour* senilai 0,354 dengan arah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dukungan rekan kerja semakin baik maka akan meningkatkan kreativitas karyawan.
2. Koefisien pengaruh *self leadership* terhadap *employee creative behaviour* senilai 0,182 dengan arah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan apabila karyawan dapat mengelola kemampuan diri sendiri maka akan meningkatkan kreativitas karyawan.
3. Koefisien pengaruh *coworker support* dengan moderasi *work autonomy* senilai 0,067 dengan arah pengaruh negatif, Hal ini menunjukkan apabila implementasi *work autonomy* yang tinggi akan menurunkan tingkat bantuan rekan kerja (*coworker support*) karena pola pekerjaan ditentukan pihak karyawan yang diberikan otonomi kerja itu sendiri.

Model 2:

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_3 \xi_1 + \zeta_2$$

$$\eta_2 = 0,544 \eta_1 + 0,416 \xi_1 + \zeta_2$$

1. Koefisien pengaruh *employee creative behaviour* terhadap *workplace innovative orientation* senilai 0,544 dengan arah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan apabila *employee creative behaviour* tinggi akan meningkatkan *workplace innovative orientation* para karyawan.

2. Koefisien pengaruh *coworker support* terhadap *workplace innovative orientation* senilai 0,416 dengan arah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat bantuan rekan kerja (*coworker support*) tinggi akan meningkatkan *workplace innovative orientation* para karyawan.

4.7 Uji Hipotesis

Hasil analisa uji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis Penelitian	t-Statistics	ρ-values
1.	CS → ECB	2,663	0,008
2.	SL → ECB	2,270	0,024
3.	ECB → WIO	3,380	0,000
4.	CS → WIO	2,895	0,004
5.	CS*WA → WIO	0,900	0,369

CS = *Coworker Support*
 ECB = *Employee Creative Behaviour*
 SL = *Self Leadership*
 WIO = *Workplace Innovative Orientation*
 WA = *Work Autonomy*

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berbasis pada Tabel hasil uji hipotesis penelitian tersebut, didapatkan hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *Coworker Support* Terhadap *Employee Creative Behaviour*
 Nilai t-hitung *coworker support* sebesar 2,663 lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,660) pada signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05. Ini artinya *coworker support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creative behaviour* sehingga hipotesis 1 yang

mengkonklusikan bahwa *coworker support* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee creative behavior* diterima. Penjabaran analisis ini mendukung penjabaran analisis hipotesis pada riset sebelumnya yang direalisasikan oleh Paramita dan Indarti (2014); Zhou dan Huang, (2015) serta Pandey dan Chairungruang (2020) mengkonklusikan bahwa *coworker support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creative behaviour*.

2. Pengaruh *Self Leadership* Terhadap *Employee Creative Behaviour*

Nilai t-hitung *self leadership* sebesar 2,270 lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,660) pada signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05. Ini artinya *self leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creative behaviour* sehingga hipotesis 2 yang mengkonklusikan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee creative behavior* diterima. Penjabaran analisis ini mendukung penjabaran analisis hipotesis pada riset sebelumnya yang direalisasikan oleh Carmeli *et al* (2006); Pratoom dan Savatsomboon (2010) serta Kyguoliene dan Ganusauskaite (2017) mengkonklusikan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee creative behaviour*.

3. Pengaruh *Employee Creative Behaviour* Terhadap *Workplace Innovative Orientation*

Nilai t-hitung *employee creative behaviour* sebesar 3,380 lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,660) pada signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Ini artinya *employee creative behavior* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation* sehingga hipotesis 3 yang mengkonklusikan bahwa *employee creative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation* diterima. Penjabaran analisis ini mendukung penjabaran analisis hipotesis pada riset sebelumnya yang direalisasikan oleh Hirst *et al* (2009); Ghosh (2015); Jaiswal *et al* (2015) mengkonklusikan bahwa *employee creative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation*.

4. Pengaruh *Coworker Support* Terhadap *Workplace Innovative Orientation*

Nilai t-hitung *coworker support* sebesar 2,895 lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,660) pada signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Ini artinya *coworker support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation* sehingga hipotesis 4 yang mengkonklusikan bahwa *coworker support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation* diterima. Penjabaran analisis ini mendukung penjabaran analisis hipotesis pada riset sebelumnya yang direalisasikan oleh Totterdill dan Exton (2014); Zhou dan Huang (2015) serta Kyguoliene dan Ganusauskaite (2017) membuktikan bahwa *coworker support* berpengaruh positif terhadap *workplace innovative orientation*.

5. Pengaruh *Work Autonomy* Dalam Memoderasi Pengaruh *Coworker Support* Terhadap *Employee Creative Behaviour*

Nilai t-hitung *work autonomy* sebesar 0,900 lebih tinggi dari nilai t-tabel (1,660) pada signifikansi 0,369 lebih besar dari 0,005. Ini artinya *work autonomy* tidak mampu memoderasi pengaruh *coworker support* terhadap *employee creative behaviour* sehingga hipotesis 5 yang mengkonklusikan bahwa *work autonomy* memperkuat pengaruh *coworker support* terhadap *employee creative behaviour* ditolak. Penjabaran analisis ini tidak mendukung penjabaran analisis hipotesis pada riset sebelumnya yang direalisasikan oleh Fuller et al (2010) serta Marasabessy et al (2014) mengkonklusikan bahwa *work autonomy* mampu memoderasi pengaruh positif *coworker support* terhadap *employee creative behaviour*.

4.8 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)

Uji pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dipergunakan untuk menganalisa pengaruh tidak langsung antara variabel *coworker support* dan *self leadership* terhadap *workplace innovative behaviour* melalui variabel *employee creative behaviour*. Berikut tabel hasil uji pengaruh tidak langsung pada penelitian ini:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

No	Arah uji pengaruh tidak langsung	ρ -values	Keterangan
1.	CS → ECB → WIO	0,052	Tidak Mampu memediasi
2.	SL → ECB → WIO	0,062	Tidak Mampu memediasi

CS = *Coworker Support*
ECB = *Employee Creative Behaviour*
WIO = *Workplace Innovative Orientation*

Sumber: Data primer yang diolah, 2022 (Lampiran 5)

Berbasis pada tabel hasil uji pengaruh tidak langsung didapatkan keterangan bahwa nilai *p-values* pada model uji pengaruh tidak langsung 1 dan 2 sebesar 0,052 dan 0,062 lebih besar dari 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel *employee creative behaviour* tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara *coworker support* dan *self leadership* terhadap *workplace innovative behaviour*. Ini artinya *coworker support* dan *self leadership* cenderung memberikan pengaruh secara langsung terhadap nilai *workplace innovative behaviour* tanpa harus melalui variabel *employee creative behaviour*. Artinya implementasi *coworker support* yang dilakukan oleh para rekan kerja cenderung tidak memberikan pola pikir baru kepada karyawan lain untuk bertindak lebih kreatif dalam bekerja pada instansi karena dukungan yang diberikan hanya sebatas pada dukungan berupa bantuan menyelesaikan tugas dengan cara-cara yang monoton sehingga tingkat *employee creative behaviour* karyawan tidak mengalami perkembangan yang signifikan sehingga pola perilaku orientasi perilaku inovatif di tempat kerja tidak ikut naik secara signifikan.

Selain itu untuk tingkat *self leadership* yang diterapkan karyawan cenderung stagnan dari waktu ke waktu artinya para karyawan sebatas bekerja sesuai dengan arahan tanpa memberikan dukungan diri sendiri untuk lebih berkembang dalam pekerjaan tersebut untuk periode waktu yang berkelanjutan dimana hal ini berdampak pada pola perilaku kreatif karyawan yang tidak

berkembang sehingga pola perilaku orientasi inovasi di lingkungan kerja tidak ikut berkembang.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh *Coworker Support* terhadap *Employee Creative Behaviour*

Analisa hipotesis penelitian menunjukkan bahwa *coworker support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creative behaviour*. Dari segi hubungan antara indikator nilai bantuan rekan kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menciptakan berbagai ide baru untuk keberlangsungan usaha UKM Konveksi yang bersangkutan. Frekuensi tindakan berbagi pengalaman kerja yang dilakukan dengan optimal oleh sesama rekan kerja akan mendorong para karyawan untuk mengimplementasikan gagasan ide yang disampaikan. Frekuensi tindakan berbagi pengetahuan kepada sesama rekan kerja akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menemukan solusi permasalahan di dalam pekerjaan yang dilakukan. Pemberian motivasi kerja yang tinggi oleh sesama rekan kerja, meningkatkan sikap karyawan untuk menjadi lebih kreatif di dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikann pihak UKM.

4.8.2 Pengaruh *Self Leadership* terhadap *Employee Creative Behaviour*

Analisa hipotesis penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creative behaviour*. Dari segi hubungan antara indikator sikap *self leadership* yang kuat di dalam diri karyawan akan berdampak pada peningkatan nilai *employee creative behaviour*

yang dimiliki para karyawan UKM Konveksi. Kesadaran diri sebagai seorang karyawan yang berkewajiban melaksanakan berbagai pekerjaan yang diberikan berdampak pada peningkatan kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru yang dapat bermanfaat bagi pihak UKM Konveksi dimana karyawan bekerja. Semakin tinggi kemampuan pribadi karyawan dalam mengarahkan diri untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin berdampak terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam mengimplementasikan gagasan yang diajukan kepada pihak UKM. Semakin tinggi kapabilitas karyawan dalam mengelola diri dari segi kepribadian dan emosional dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin meningkatkan kapabilitas karyawan dalam menemukan beragam solusi permasalahan di dalam pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beragam pekerjaan yang memang diharuskan untuk diselesaikan sendiri oleh karyawan yang bersangkutan meningkatkan sikap kreatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4.8.3 Pengaruh *Employee Creative Behaviour* terhadap *Workplace Innovative Orientation*

Analisa hipotesis penelitian menunjukkan bahwa *employee creative behaviour* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation*. Dari segi hubungan antara indikator semakin tinggi kemampuan karyawan UKM Konveksi dalam menciptakan beragam ide baru untuk memajukan produktivitas UKM berdampak terhadap meningkatnya kemampuan instansi yaitu UKM Konveksi dalam melakukan inovasi dalam rangka menaikkan nilai produktivitas. Semakin tinggi kreatifitas karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pihak UKM akan berdampak terhadap peningkatan kapabilitas instansi dalam merespon perubahan iklim bisnis yang terjadi. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menemukan solusi di dalam pekerjaan yang dilakukan berdampak terhadap semakin tingginya kemampuan pihak UKM untuk memahami berbagai potensi dan keunggulan yang dimiliki. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengimplementasikan gagasan yang disampaikan kepada pihak UKM akan berdampak terhadap semakin tingginya kesediaan UKM untuk secara berkelanjutan menerima gagasan yang disampaikan karyawan.

4.8.4 Pengaruh *Coworker Support* terhadap *Workplace Innovative Orientation*

Analisa hipotesis penelitian menunjukkan bahwa *coworker support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace innovative orientation*. Dari segi hubungan antara indikator semakin tinggi nilai bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas karyawan yang bersangkutan akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan UKM Konveksi dalam melakukan inovasi guna meningkatkan produktivitas yang dapat diperoleh. Semakin tinggi implementasi tindakan berbagi pengalaman kerja antara sesama karyawan berdampak terhadap peningkatan pemahaman UKM terhadap potensi dan keunggulan yang dimiliki. Semakin tinggi nilai bantuan rekan kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas berdampak terhadap peningkatan kapabilitas UKM dalam melakukan inovasi guna meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kegiatan berbagi pengalaman yang dimiliki antara sesama rekan

kerja berdampak terhadap peningkatan kemampuan UKM dalam memahami nilai potensi dan keunggulan yang dimiliki. Semakin tinggi kegiatan berbagi pengetahuan sesama rekan kerja yang dilakukan berdampak terhadap peningkatan kemampuan UKM dalam melakukan respon secara cepat terhadap perubahan iklim bisnis yang terjadi di lapangan. Semakin tinggi nilai motivasi kerja yang dilakukan antara sesama karyawan berdampak terhadap peningkatan kesediaan UKM dalam menerima UKM beragam gagasan yang disampaikan karyawan.

4.8.5 Pengaruh *Work Autonomy* dalam memoderasi *Coworker Support* terhadap *Employee Creative Behaviour*

Analisa hipotesis penelitian menunjukkan bahwa *work autonomy* terbukti tidak mampu memoderasi pengaruh positif *coworker support* terhadap *employee creative behaviour*. Dari segi hubungan antara indikator semakin tinggi nilai *work autonomy* atau otonomi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap nilai pengaruh positif *coworker support* terhadap *employee creative behaviour*. Metode kerja yang diterapkan karyawan secara pribadi dalam melaksanakan pekerjaan akan mendorong tingkat autonomi karyawan dalam bekerja menjadi lebih tinggi sehingga tingkat bantuan rekan kerja mengalami penurunan.

Work schedule yang diterapkan karyawan tidak memberi dampak signifikan pada implementasi kegiatan berbagi pengalaman kerja yang dilakukan karena masing-masing karyawan mempunyai program kerjanya sendiri. *Work criteria* atau kriteria pekerjaan yang diberikan tidak mendorong peningkatan kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan secara signifikan karena masing-masing karyawan mempunyai deskripsi bagian kerjanya sendiri. *Work time* atau

jam kerja yang ditetapkan pihak instansi tidak memberikan nilai motivasi yang dilakukan antara sesama karyawan karena nilai motivasi yang dirasakan karyawan cenderung berasal dari diri pribadi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berbasis pada hasil analisis dan pembahasan penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan ilmiah antara lain:

1. *Coworker support* terbukti mampu mempengaruhi tingkat *employee creative behaviour*. Ini artinya apabila dukungan rekan kerja semakin baik maka akan meningkatkan kreativitas karyawan. Dukungan rekan kerja terhadap karyawan akan mendorong pola pikir karyawan menjadi lebih kreatif sehingga dalam bekerja tingkat kreativitas karyawan menjadi lebih tinggi.
2. *Self leadership* terbukti mampu mempengaruhi tingkat terhadap *employee creative behaviour*. Ini artinya apabila karyawan dapat mengelola kemampuan diri sendiri maka akan meningkatkan kreativitas karyawan. Dengan kemampuan pengelolaan diri yang baik maka karyawan akan lebih teratur untuk bekerja serta mengembangkan pola pikir yang lebih inovatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
3. *Work autonomy* memperlemah pengaruh *coworker support* terhadap *employee creative behaviour*. Artinya apabila implementasi *work autonomy* yang tinggi justru menurunkan tingkat bantuan rekan kerja

(*coworker support*) karena pola pekerjaan ditentukan pihak karyawan yang diberikan otonomi kerja itu sendiri.

4. *Employee creative behaviour* terbukti mampu mempengaruhi *workplace innovative orientation*. Ini artinya apabila *employee creative behaviour* tinggi, akan meningkatkan *workplace innovative orientation* para karyawan. Dengan sikap dan perilaku kreatif yang dimiliki karyawan maka orientasi bekerja secara inovatif di dalam lingkungan kerja menjadi lebih baik.
5. *Coworker support* terbukti mampu mempengaruhi *workplace innovative orientation*. Ini artinya apabila tingkat bantuan rekan kerja (*coworker support*) tinggi akan meningkatkan *workplace innovative orientation* para karyawan. Dukungan sesama rekan karyawan yang tinggi akan mendorong pola berpikir inovatif dalam bekerja sehingga nilai orientasi inovatif di dalam lingkungan kerja menjadi lebih maksimal.

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan terkait hasil analisis penelitian ini antara lain:

1. Variabel *coworker support* mempunyai nilai indikator dengan penilaian paling rendah dari para karyawan yaitu Bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan nilai sebesar 4,61. Oleh karena itu sebaiknya pihak UKM mengadakan pertemuan secara rutin antara sesama karyawan untuk meningkatkan rasa sosial

diantara karyawan guna menaikan rasa solidaritas serta keinginan saling membantu antara karyawa.

2. Variabel *self leadership* mempunyai nilai indikator dengan penilaian paling rendah dari para karyawan yaitu penyelesaian pekerjaan oleh diri sendiri (*self- accomplishment*) dengan nilai sebesar 4,48. Maka dari itu sebaiknya pihak UKM meningkatkan frekuensi kegiatan pelatihan kerja bagi karyawan sehingga tingkat kapabilitas dalam penyelesaian tugas oleh karyawan menjadi semakin tinggi.
3. Variabel *work autonomy* mempunyai nilai indikator dengan penilaian paling rendah dari para karyawan yaitu *work method* atau metode pekerjaan yang diterapkan dengan nilai sebesar 4,59. Maka dari itu sebaiknya pihak UKM melakukan evaluasi kembali terkait kriteria pekerjaan yang diberikan agar lebih mudah untuk dikuasai para karyawan sehingga nilai *work method* karyawan memperoleh penilaian yang lebih tinggi.
4. Variabel *employee creative behaviour* mempunyai nilai indikator dengan penilaian paling rendah dari para karyawan yaitu kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai sebesar 4,63. Maka dari itu sebaiknya pihak UKM mengadakan kegiatan pelatihan kerja secara lebih konsisten kepada para karyawan guna meningkatkan nilai kreatifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Variabel *workplace innovative orientation* mempunyai nilai indikator dengan penilaian paling rendah dari para karyawan yaitu

pihak instansi (UKM) memahami potensi yang dimiliki dengan nilai sebesar 4,66. Maka dari itu sebaiknya pihak karyawan dan manajerial UKM lebih sering melakukan evaluasi kembali terkait peluang, potensi dan kemampuan-kemampuan yang dapat dilakukan UKM untuk meningkatkan pangsa pasar maupun penjualan produk dengan lebih maksimal sesuai dengan kondisi bisnis yang terjadi.

6. Mengacu pada hasil analisis *partial least square* yang dilakukan variabel *self-leadership* terbukti memberikan pengaruh paling rendah terhadap nilai *employee creative behaviour* dikarenakan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,024. Untuk nilai indikator variabel *self leadership* dengan penilaian paling rendah adalah penyelesaian pekerjaan oleh diri sendiri (*self- accomplishment*). Maka dari itu sebaiknya pihak UKM meningkatkan frekuensi kegiatan pelatihan kerja bagi karyawan sehingga tingkat kapabilitas dalam penyelesaian tugas oleh karyawan menjadi semakin tinggi.
7. Untuk variabel yang memberikan pengaruh paling rendah terhadap *workplace innovative orientation* adalah *coworker support* dengan tingkat signifikansi 0,004. Untuk nilai indikator *coworker support* yang paling kecil adalah Bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu sebaiknya pihak UKM mengadakan pertemuan secara rutin antara sesama karyawan untuk meningkatkan rasa sosial diantara karyawan guna menaikan rasa solidaritas serta keinginan saling membantu antara karyawan.

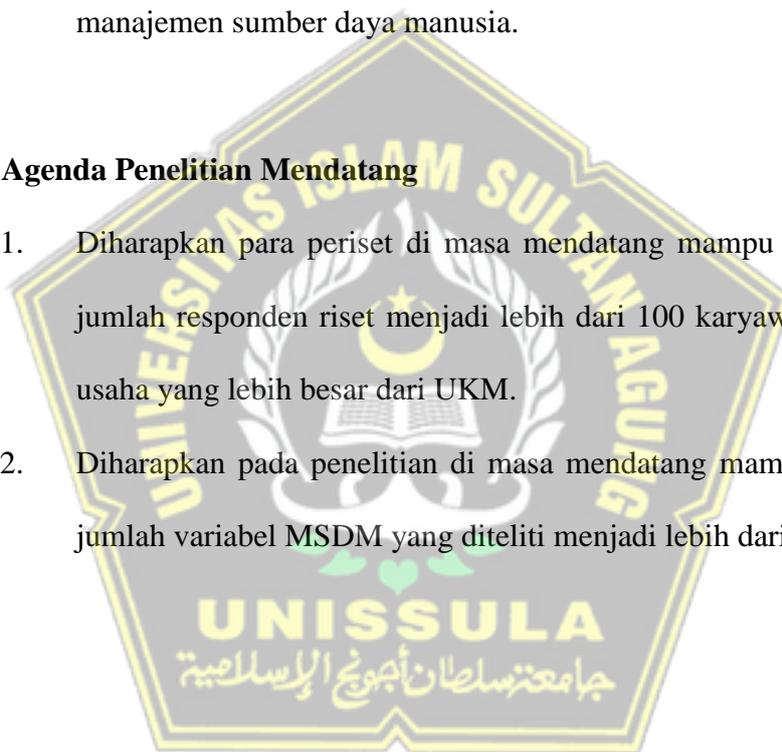
5.3 Keterbatasan Penelitian

Riset memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Jumlah responden yang dianalisis masih sebatas pada 100 responden dan berfokus pada sektor usaha UKM.
2. Jumlah variabel penelitian yang dianalisis masih sebanyak 5 variabel manajemen sumber daya manusia.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Diharapkan para periset di masa mendatang mampu meningkatkan jumlah responden riset menjadi lebih dari 100 karyawan pada skala usaha yang lebih besar dari UKM.
2. Diharapkan pada penelitian di masa mendatang mampu menambah jumlah variabel MSDM yang diteliti menjadi lebih dari 5 variabel.



DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Dwi Widayani, I. A. (2015). Peran Enterpreneurial Orientation Dalam Memediasi Self Leadership Dan Inovation Behavior Pada Karyawan Tenun Endek Di Lingkungan Bali . Hal 1-14.
- Anton Sujarwo, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi . *Infokam* , Hal 1-9.
- Endang Sulistiyani, A. (2017). Beberapa Determinan Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Batik Skala Ekspor Surakarta. *Prosiding Sentrinov* , 1-14.
- Sari Lailatul Qodriyah, W. H. (2019). Self Leadership And Career Success, Motivation Of College Lecturers. *Jurnal Of Leadership In Organization*, Hal 1-17.
- Utaminingsih, A. (2016). Pengaruh Orientasi, Inovasi, Dan Kreativitas Strategi Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran Pada UKM Kerajinan Rotan Di Desa Teluk Wetan Welahan Jepara. *Media Ekonomi Dan Manajemen* , Hal 1-11.
- Yosef Fery Pratama, D. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Bussines Management Analysis Journal*, Hal 1-11.
- Budi Sultika, Y. H. (2017). Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Dan Orientasi, Inovasi Di Tempat Bekerja . *JRBMT*, Hal 1-21.
- Donald Ivantoro, G. B. (2017). Peningkatan Karakter Self Leadership Melalui Layanan Bimbingan Klasikal Dengan Pendekatan Experiential Learning . Hal 1-20.
- GHOSH, K. (2014). DEVEOPING ORGANIZATIONAL KERATIVITA AND INOVATION . *MRR*, Hal 1-26.
- I.D.K.R. Ardiana, I. B. (2010). KOMPETENSI SDM UKM DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA UKM DI SURABAYA . *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN* , Hal 1-14.

- SUBADRIYAH, F. R. (2015). KOMPETENSI Sumberdaya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagan Akuntansi Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Jepara . *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* , Hal 1-13.
- Wajdi, F. (2019). Leadership Suport And Emploee Creativity . *JOSI*, Hal 1-10.
- Zainal Abidin, M. (2014). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Autonomi Kerja Dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi. *Siasat Bisnis* , Hal 1-13.
- Ghosh, K. (2015). Developing Organizational Creativity And Innovation: Toward A Model Of Self-Leadership, Employee Creativity, Creativity Climate And Workplace Innovative Orientation. *Management Research Review*.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy And Employee Creativity: A Multilevel Study. *International Journal Of Hospitality Management*, 51, 30-41.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2009). A Cross-Level Perspective On Employee Creativity: Goal Orientation, Team Learning Behavior, And Individual Creativity. *Academy Of Management Journal*, 52(2), 280-293.
- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2014). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Autonomi Kerja Dan Efikasi-Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32-44.