

**PERAN *TAQADDUM AUTONOMOUS MOTIVATION*  
DALAM PENINGKATAN PERILAKU INOVATIF  
KARYAWAN YANG BERKELANJUTAN**

**DISERTASI**



**Disusun oleh :**

**Syahrainy Aisyah**

**NIM : 10402200035**

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

**Program Studi Doktor Ilmu Manajemen  
Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Sultan Agung  
Semarang  
2025**

**PERAN TAQADDUM AUTONOMOUS MOTIVATION  
DALAM PENINGKATAN PERILAKU INOVATIF  
KARYAWAN YANG BERKELANJUTAN**

Disusun oleh :

**Syahrainy Aisyah**

**NIM : 10402200035**

Semarang, 2 Juli 2025

Telah Disetujui untuk dilaksanakan ujian tertutup oleh:

Ketua Program Pasca Sarjana  
Program Studi Doktor Ilmu Manajemen

Tim Promotor



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



Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si  
NIDN : 0605106702



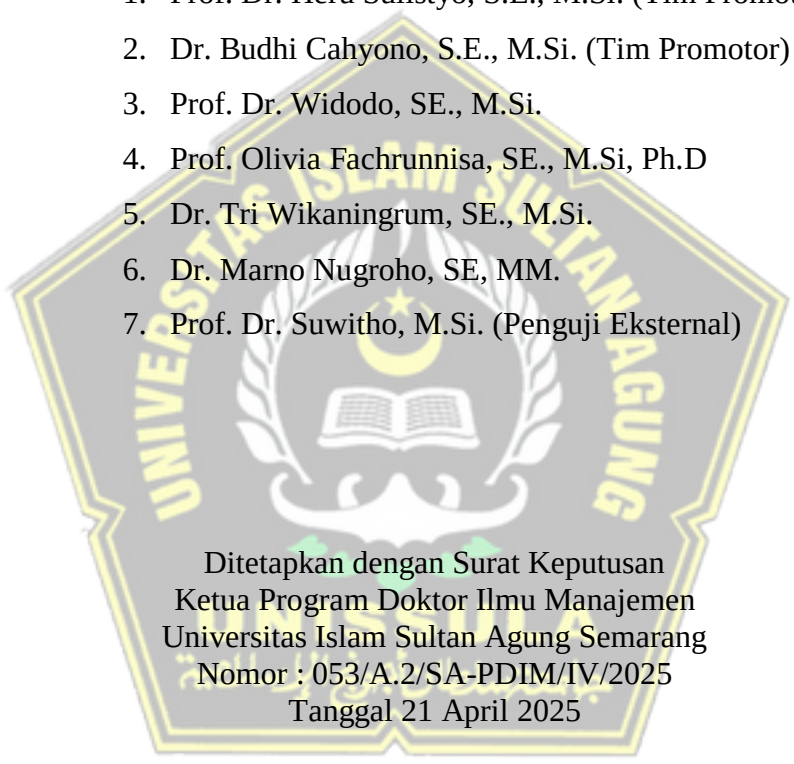
Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si  
NIDN : 0609116802

Telah diuji pada ujian tertutup  
Pada hari Rabu, 14 Mei 2025

---

### **TIM PENGUJI UJIAN TERTUTUP**

1. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. (Tim Promotor)
2. Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si. (Tim Promotor)
3. Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si.
4. Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si, Ph.D
5. Dr. Tri Wikaningrum, SE., M.Si.
6. Dr. Marno Nugroho, SE, MM.
7. Prof. Dr. Suwitho, M.Si. (Penguji Eksternal)



Ditetapkan dengan Surat Keputusan  
Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Nomor : 053/A.2/SA-PDIM/IV/2025  
Tanggal 21 April 2025

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayahNya serta shalawat dan salam kami sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang syafaatnya kami nantikan di akhir zaman.

Penyelesaian usulan disertasi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak. Pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Heru Sulistyو. SE. M.Si selaku Promotor dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah untuk membimbing dengan penuh komunikatif dan keteladanan.
2. Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si selaku ketua Program Doktor Ilmu Manajemen yang telah menginspirasi untuk selalu belajar dan memberikan dinamika keilmuan.
3. Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si., selaku promotor yang telah meluangkan waktu, mengarahkan dengan sabar dan teliti.
4. Seluruh Dosen Program Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Rekan-rekan PDIM Angkatan VIII dan kakak kelas PDIM khususnya mbak Mela, terimakasih atas supportnya.
6. Rasa terima kasih yang mendalam kepada yang terkasih, Dadang Saputro, dan anak-anakku sayang, Khadeeja Humaira, Mareeam Mukhita dan Fateema Amna atas dukungan dan kasih sayangnya. Serta orangtuaku yang selalu mendoakan, terutama Ibuku sayang, ibu Nurul Aini.

Beserta kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung membantu kami dalam penyusunan proposal ini.

Semarang, Februari 2025

Penyusun

## DAFTAR ISI

|                                                            | Halaman   |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| Halaman Judul.....                                         | i         |
| Halaman Pengesahan .....                                   | ii        |
| Tim Penguji Ujian Tertutup .....                           | iii       |
| Kata Pengantar .....                                       | iv        |
| Daftar Isi.....                                            | v         |
| Daftar Tabel .....                                         | viii      |
| Daftar Gambar.....                                         | x         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                              | <b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....                          | 1         |
| 1.2. Research Gap .....                                    | 6         |
| 1.3. Fenomena Gap .....                                    | 9         |
| 1.4. Rumusan Masalah.....                                  | 11        |
| 1.5. Tujuan penelitian .....                               | 12        |
| 1.6. Manfaat penelitian .....                              | 12        |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>                          | <b>13</b> |
| 2.1. <i>Self Determination Theory</i> .....                | 14        |
| 2.2. <i>Taqaddum</i> .....                                 | 23        |
| 2.3. <i>Sustainable Employee Innovative Behavior</i> ..... | 26        |
| 2.4. Model Teoretikal Dasar .....                          | 30        |
| 2.5. Model Empirik Penelitian .....                        | 33        |

|                                                     |                                                            |            |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------|
| 2.5.1.                                              | <i>Leader Autonomy Support</i> .....                       | 33         |
| 2.5.2.                                              | <i>Taqaddum Autonomous Motivation</i> .....                | 41         |
| 2.5.2.1                                             | <i>Taqaddum Willingness Autonomous Motivation</i> .....    | 43         |
| 2.5.2.2                                             | <i>Taqaddum Volition Autonomous Motivation</i> .....       | 45         |
| 2.5.2.3                                             | <i>Taqaddum Choice Autonomous Motivation</i> .....         | 48         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....              |                                                            | <b>501</b> |
| 3.1.                                                | Jenis Penelitian.....                                      | 51         |
| 3.2.                                                | Populasi dan Sampel.....                                   | 52         |
| 3.3.                                                | Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....          | 533        |
| 3.4.                                                | Teknik Analisis Data.....                                  | 56         |
| 3.5.                                                | Uji Hipotesis .....                                        | 65         |
| 3.6.                                                | Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total ..... | 65         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> ..... |                                                            | <b>66</b>  |
| 4.1.                                                | Deskripsi Karakteristik Responden.....                     | 67         |
| 4.2.                                                | Deskripsi Variabel Penelitian .....                        | 68         |
| 4.2.1.                                              | <i>Leader Autonomy Support</i> .....                       | 69         |
| 4.2.2.                                              | <i>Taqaddum Willingness Autonomous Motivation</i> .....    | 73         |
| 4.2.3.                                              | <i>Taqaddum Volition Autonomous Motivation</i> .....       | 77         |
| 4.2.4.                                              | <i>Taqaddum Choice Autonomous Motivation</i> .....         | 79         |
| 4.2.5.                                              | <i>Sustainable Employee Innovative Behavior</i> .....      | 82         |
| 4.3.                                                | Uji Validitas dan Reliabilitas .....                       | 85         |
| 4.2.1.                                              | Uji Validitas .....                                        | 85         |

|               |                                                        |            |
|---------------|--------------------------------------------------------|------------|
| 4.2.2.        | Uji Reliabilitas .....                                 | 88         |
| 4.4.          | Uji Asumsi .....                                       | 89         |
| 4.4.1         | Evaluasi Normalitas Data.....                          | 89         |
| 4.4.2         | Evaluasi <i>Outliers</i> .....                         | 90         |
| 4.4.3         | Evaluasi Multikolineraritas.....                       | 94         |
| 4.4.4         | Pengujian Residual .....                               | 95         |
| 4.5.          | Uji Hipotesis .....                                    | 95         |
| 4.6.          | Pembahasan.....                                        | 102        |
| 4.7           | Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total .....      | 123        |
| <b>BAB V</b>  | <b>IMPLIKASI DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG .....</b> | <b>127</b> |
| 5.1.          | Implikasi Teoritis.....                                | 128        |
| 5.2.          | Implikasi Manajerial .....                             | 131        |
| 5.3.          | Keterbatasan Penelitian.....                           | 132        |
| 5.4.          | Agenda Penelitian Mendatang .....                      | 133        |
| <b>BAB VI</b> | <b>KESIMPULAN .....</b>                                | <b>135</b> |
| 6.1.          | Kesimpulan menurut rumusan masalah penelitian .....    | 136        |
| 6.2.          | Kesimpulan menurut Hipotesis Penelitian.....           | 140        |

## DAFTAR PUSTAKA

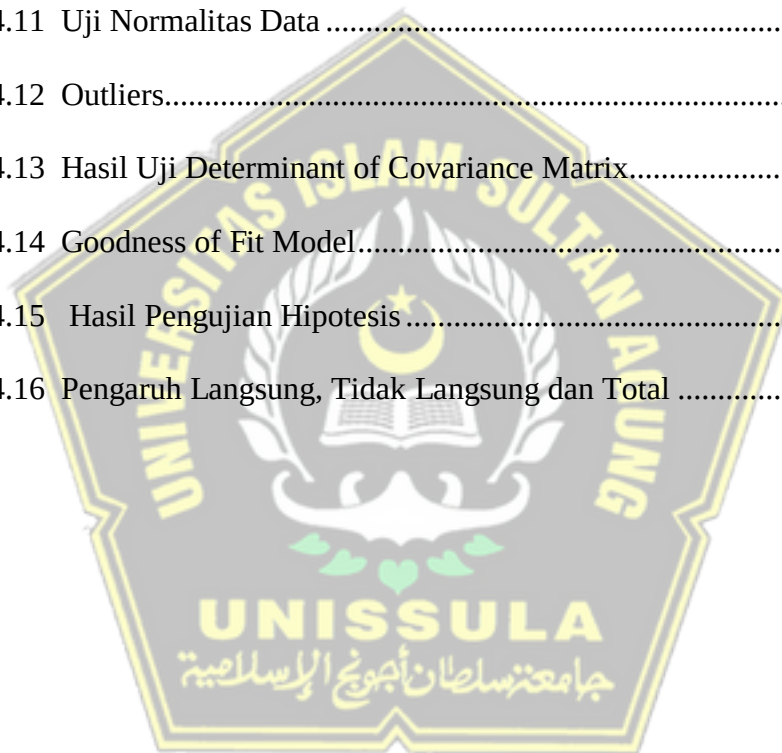
## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Ikhtisar <i>Research Gap</i> .....                                           | 6  |
| Table 1.2 Data IKM Binaan Provinsi Jawa Tengah.....                                    | 9  |
| Tabel 2.1 <i>State of the art Self Determination Theory</i> .....                      | 17 |
| Tabel 2.2 <i>State of the art Sustainable Employee Innovative Behavior</i> ...         | 29 |
| Tabel 2.3 <i>State of the art Leader Autonomy Support</i> .....                        | 34 |
| Tabel 2.4 <i>State of the art Autonomous Motivation</i> .....                          | 42 |
| Tabel 2.5 Integrasi <i>Taqaddum dan Willingness Autonomous Motivation</i> .....        | 44 |
| Tabel 2.6 Integrasi <i>Taqaddum dan Volition Autonomous Motivation</i> .....           | 46 |
| Tabel 2.7 Integrasi <i>Taqaddum dan Choice Autonomous Motivation</i> .....             | 48 |
| Tabel 3.1 Data Sampel IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah .....                          | 52 |
| Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Penelitian .....                                      | 54 |
| Tabel 3.3 Indeks Pengujian Kelayakan Model .....                                       | 64 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....                                       | 67 |
| Tabel 4.2 Statistik Deskriptif <i>Leader Autonomy Support</i> .....                    | 70 |
| Tabel 4.3 Statistik Deskriptif <i>Taqaddum Willingness Autonomous Motivation</i> ..... | 74 |
| Tabel 4.4 Statistik Deskriptif <i>Taqaddum Volition Autonomous Motivation</i> .....    | 77 |
| Tabel 4.5 Statistik Deskriptif <i>Taqaddum Choice Autonomous Motivation</i> .....      | 80 |



|            |                                                                    |     |
|------------|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.6  | Statistik Deskriptif <i>Sustainable Employee Inovatif Behavior</i> | 83  |
| Tabel 4.7  | Hasil Eksplorasi Pengembangan Instrumen.....                       | 86  |
| Tabel 4.8  | Convergent Validity .....                                          | 87  |
| Tabel 4.9  | Uji Validitas.....                                                 | 88  |
| Tabel 4.10 | Uji Reliabilitas .....                                             | 89  |
| Tabel 4.11 | Uji Normalitas Data .....                                          | 90  |
| Tabel 4.12 | Outliers.....                                                      | 91  |
| Table 4.13 | Hasil Uji Determinant of Covariance Matrix.....                    | 94  |
| Tabel 4.14 | Goodness of Fit Model.....                                         | 96  |
| Tabel 4.15 | Hasil Pengujian Hipotesis .....                                    | 97  |
| Tabel 4.16 | Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total .....                  | 124 |



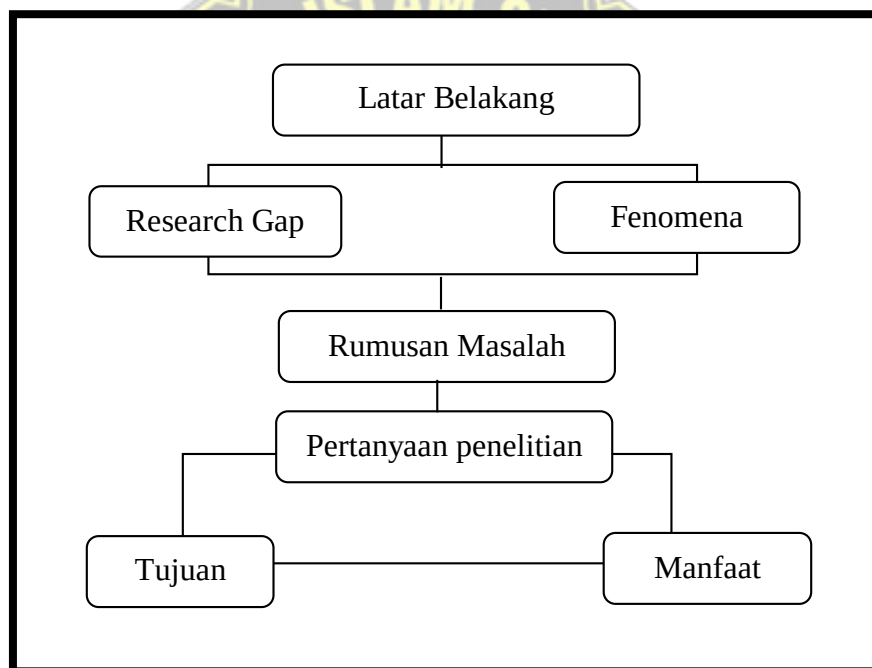
## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 1.1 Alur Bab I Pendahuluan .....                                         | 1   |
| Gambar 2.1 Alur Kajian Pustaka .....                                            | 13  |
| Gambar 2.2 Integrasi <i>Self Determination Theory</i> dan <i>Taqaddum</i> ..... | 30  |
| Gambar 2.3 Proposisi <i>Leader Autonomy Support</i> .....                       | 32  |
| Gambar 2.4 Proposisi <i>Taqaddum Autonomous Motivation</i> .....                | 33  |
| Gambar 2.5 Model Teoretikal Dasar.....                                          | 33  |
| Gambar 2.6 Model Empirik <i>Taqaddum Autonomous Motivation</i> .....            | 50  |
| Gambar 3.1 Alur Metode Penelitian .....                                         | 51  |
| Gambar 3.2 Diagram SEM.....                                                     | 58  |
| Gambar 4.1 Bagan Piktografis Hasil Penelitian dan Pembahasan.....               | 66  |
| Gambar 4.6 Full Struktural Equation Model.....                                  | 96  |
| Gambar 4.7 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total.....                     | 123 |
| Gambar 5.1 Piktografis Implikasi dan Agenda Penelitian Mendatang..              | 127 |
| Gambar 5.2 Novelty <i>Taqaddum Autonomous Motivation</i> .. .....               | 130 |
| Gambar 6.1 Piktografis Kesimpulan .....                                         | 135 |
| Gambar 6.2 Model Pengembangan <i>Taqaddum Autonomous Motivation</i>             | 139 |

## BAB I PENDAHULUAN

Bab I membahas mengenai latar belakang masalah yang merupakan integrasi dari masalah penelitian, *research gap*, dan *fenomena gap* yang menjadi dasar perumusan masalah kemudian dijabarkan menjadi pertanyaan penelitian. Permasalahan dan pertanyaan penelitian kemudian mengalir untuk memenuhi tujuan dan manfaat penelitian. Sistematika dan alur keterkaitan pembahasan terlihat pada Gambar 1.1.

**Gambar 1.1 Alur Bab I Pendahuluan**



### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Industri pengolahan merupakan salah satu sektor unggulan bagi suatu daerah dalam mengembangkan potensi perekonomiannya. Industri Kecil dan Menengah (IKM) memberikan pengaruh yang besar pada pembangunan ekonomi sebuah

negara dalam hal penciptaan lapangan kerja, inovasi baru, kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto dan kesejahteraan (Dalberg, 2011).

Berdasarkan Buku Provinsi Jawa Tengah Dalam Angka 2024 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah (2024), pertumbuhan ekonomi Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2023 tercatat mengalami peningkatan positif, yaitu sebesar 4,98 persen. Industri pengolahan menyumbang prosentase paling tinggi terhadap perekonomian Jawa Tengah yaitu sebesar 34,03 persen. Nilai tersebut memberikan kontribusi paling tinggi pada nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Provinsi Jawa Tengah. Salah satu yang mendorong tingginya nilai PDRB industri pengolahan adalah Industri Kecil Menengah (IKM). IKM merupakan industri yang memiliki modal usaha kurang dari lima milyar rupiah, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. IKM Batik adalah salah satu industri pengolahan yang berperan dalam kontribusi PDRB. Selain itu industri batik juga dikenal sebagai seni budaya khas Indonesia yang ditetapkan Lembaga Internasional UNESCO sebagai warisan budaya.

Indarti & Langenberg, (2004) berpendapat bahwa strategi pengembangan industri kecil dan menengah salah satunya didasarkan pada produk. Secara umum kendala yang dihadapi IKM disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu pengembangan pasar dan tingginya tingkat persaingan (Bhasin & Venkataramany, 2010). Para eksekutif sepakat bahwa inovasi adalah salah faktor utama bagi perusahaan untuk menjadi lebih unggul dan kompetitif (Kuratko et al., 2014). Penelitian Hanaysha et al., (2022) juga mengungkapkan bahwa inovasi produk penting untuk mencapai keberlanjutan bisnis IKM .

Industri Batik adalah salah satu jenis industri yang menitikberatkan pada kreativitas, kemampuan dan inovasi dari setiap pekerjaanya sehingga mampu menciptakan produk yang inovatif dan khas serta meningkatkan kinerja organisasi. (Wahidin, 2019). Banyak IKM batik melihat pekerjaan membatik sebagai warisan turun temurun tanpa perlu melakukan inovasi dalam desain produk, hanya mengandalkan pola tradisional yang sudah ada. Pelaku industri

kurang menyadari mengenai pentingnya mengembangkan motif-motif baru dan modern yang menarik berbagai segmen (Basiroen, 2023).

Selain itu, IKM Batik juga diharapkan fokus pada beberapa hal, seperti mempertahankan pembeli lama dan memperluas target pasar yang baru. Dengan adanya tuntutan tersebut, IKM Batik diharapkan dapat terus memahami apa saja yang dibutuhkan oleh konsumen dan pesaing bisnis di lingkungan usahanya agar dapat bersaing dengan IKM Batik lainnya (Yunitarini et al., 2023). Banyaknya jumlah industri kecil dan menengah yang ada saat ini membuat kelangsungan bisnis mengalami tingkat persaingan yang semakin ketat, terutama industri yang menghasilkan produk sejenis.

Hal ini mendorong pekerja untuk terlibat dalam inovasi bisnis dan mendorong program pengembangan yang sejalan dengan pengembangan keberlanjutan bisnis organisasi (Cooper, 2014). Inovasi karyawan telah menjadi hal yang krusial dalam memastikan keberhasilan organisasi pada lingkup usaha yang dinamis dan kompetitif. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk membuat pemikiran-pemikiran atau cara-cara baru yang meningkatkan kreativitas dan mengimplementasikan gagasan baru tersebut ke dalam inovasi (Birdi et al., 2016).

Perilaku inovatif merupakan aktivitas yang dikerjakan berdasarkan keinginan-keinginan dan inisiatif dari karyawan organisasi (Janssen, 2000). Perilaku inovatif mempunyai pengaruh penting dalam keberhasilan dalam perusahaan. Dalam lingkup industri, permasalahan dapat muncul dan kinerja menurun jika organisasi tidak berkembang dan pekerja di organisasi tidak melakukan cara berperilaku yang inovatif (Ratnaningsih et al., 2016). Sebanyak 80% pemikiran dan ide-ide baru serta inovasi yang dilakukan oleh organisasi berasal dari gagasan inovatif yang dimulai dari para pekerja (Getz & Robinson, 2003).

Liu et al., (2019) dalam penelitiannya mengemukakan mengenai perilaku inovatif yang dihasilkan dari gagasan baru para pekerja merupakan dasar awal pada inovasi pada tingkat perusahaan sehingga dianggap penting untuk meneliti inovasi pada tingkat individu karyawan. Saat ini, inovasi berkelanjutan dalam hal produk,

proses, dan rutinitas serta struktur administratif dibutuhkan untuk bersaing secara efektif. Shaker Bani Melhem et al., (2018) memahami bahwa perilaku inovatif pekerja merupakan hal yang penting untuk kelangsungan perusahaan, karena faktor perubahan ekonomi dan lingkungan serta persaingan yang kompetitif. Dapat disimpulkan bahwa inovasi dan penemuan ide-ide baru menjadi salah satu penentu utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam periode perubahan yang cepat (Li & Hsu, 2016)

*Leader Autonomy Support (LAS)* berperan penting yang memungkinkan karyawan memiliki kebebasan dan pilihan dalam mengatur pekerjaan mereka sendiri. LAS dapat memunculkan perilaku inovatif dari para pekerja disebabkan LAS memberikan kebebasan serta tanggung jawab kendali pada pekerjaan dan dapat memberikan stimulasi pada pekerja (Cangialosi et al., 2020).

Seorang pemimpin yang suportif terhadap otonomi akan memberikan rasa pilihan dan peluang untuk melakukan hal tersebut, memberikan masukan, mendorong perilaku yang lebih bijaksana dan inisiatif sendiri, mengambil langkah-langkah untuk mengakui perspektif pekerja, berkomunikasi secara informatif dan meminimalkan penggunaan eksternal kontrol seperti imbalan untuk memotivasi perilaku kerja yang diinginkan (Slemp et al., 2018).

*Self Determination Theory* membedakan dua bentuk utama motivasi: Otonom dan terkendali. Motivasi terkendali, yaitu motivasi yang berasal dari imbalan atau tekanan dari luar (E. L. Deci et al., 2017). Dalam motivasi otonom, tindakan dilakukan untuk kesenangan dan kepuasan dalam melakukan tugas atau karena memungkinkan pencapaian tujuan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi seseorang (E. L. Deci et al., 2017). Motivasi otonom dinilai mengarah ke arah yang baik menjadi karena hal itu mendorong upaya karyawan (Sheldon et al., 2004). Penelitian oleh E.L Deci et al., (2017) mengemukakan bahwa ketika karyawan termotivasi secara otonom, baik oleh motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang diinternalisasi, akan menghasilkan kinerja, kreativitas, perilaku inovatif dan ketekunan yang lebih baik.



Penelitian tahun-tahun sebelumnya menunjukkan terdapat hubungan positif antara dukungan otonomi dari pemimpin terhadap perilaku inovatif karyawan (Cangialosi et al., 2020; Slåtten et al., 2020). Dukungan otonomi pemimpin dapat memunculkan perilaku inovatif karyawan, hal ini dikarenakan pemimpin memberikan karyawan kebebasan, tanggung jawab, kendali dan stimulasi dalam pekerjaannya. Telah banyak penelitian inovasi yang menghubungkan mengenai kepemimpinan dengan inovasi pada tingkat organisasi (Khan & Mir, 2019). Dianggap penting untuk melaksanakan penelitian tentang inovasi pada tingkat individu karena perilaku inovatif pada karyawan merupakan dasar dari inovasi pada organisasi (Liu et al., 2019).

Manusia memiliki kebebasan untuk bertindak dan membuat dirinya menjadi lebih baik dan untuk mengembangkan dirinya atau bertindak ke perilaku yang tidak baik. Kebebasan bertindak ini tidak sepenuhnya bebas tetapi mempunyai batas-batas sebagai makhluk yang mempunyai tanggungjawab dari semua hal yang telah dilakukannya (Bastaman, 2011). Motivasi otonom merupakan motivasi individu untuk terlibat dalam suatu perilaku sesuai dengan keinginannya sendiri dan pilihan bebas (Stone et.al., 2008). Kebebasan dalam menentukan pilihan dan keleluasan bertindak menjadi suatu dilematis dari motivasi otonom karyawan. Nilai islami *Taqaddum* yang berarti pengembangan diri menjadi suatu pembatas dalam karyawan melakukan kebebasan dalam bertindak dan melakukan pilihan yang merupakan salah satu ciri dari motivasi otonom sehingga aktivitas yang dilakukan mempunyai tujuan agar motivasi otonom tersebut mengarah kepada pengembangan diri yang sesuai dengan koridor nilai-nilai agama.

*Taqaddum Autonomous Motivation* adalah konsep baru yang ditawarkan untuk memperbaiki kelemahan motivasi otonom. Keberadaan *Taqaddum Autonomous Motivation* diharapkan dapat meningkatkan Perilaku Inovatif Karyawan yang Berkelanjutan dimana kehadiran nilai islami *taqaddum* dalam motivasi otonom menjadi dimensi ukhrowi yang menyempurnakan value karyawan. *Taqaddum Autonomous Motivation* ini akan menjadi solusi dari *research gap* dan *fenomena gap* yang ada dan sebuah model komprehensif untuk

meningkatkan ‘*Sustainable Employee Innovative Behavior*’ pada Industri Kecil Menengah. Selain itu, penelitian tentang perilaku inovatif karyawan pada Industri Kecil Menengah di Indonesia masih sedikit ditemukan.

## 1.2. Research Gap

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu terdapat kontroversi studi antara *Leader Autonomy Support* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*, sehingga pada penelitian ini mengusulkan sebuah variabel mediasi yang merupakan konsep baru yaitu *Taqaddum Autonomous Motivation*. Selain itu *research Gap* dengan adanya keterbatasan penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu masih sedikitnya penelitian yang berfokus pada perilaku inovatif karyawan dan juga saran-saran untuk penelitian mendatang terkait perlunya mencari faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan.

Adanya kontroversi studi antara *Leader Autonomy Support* dan perilaku inovatif menjadi pendorong dilaksanakannya penelitian ini yaitu dengan menambahkan variabel mediasi yang merupakan konsep baru dari motivasi otonom yang diintegrasikan dengan nilai-nilai islami yang menjadi novelty dalam penelitian ini. Tabel 1.1 memuat *research gap* penelitian.

**Tabel 1.1 Ikhtisar Research Gap**

| No | Ikhtisar          | Temuan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Kontribusi Penelitian                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kontroversi Studi | Najib et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan pemimpin terhadap perilaku inovatif karyawan yang berkelanjutan serta Moraes et al., (2021) mengemukakan bahwa dukungan atasan merupakan faktor fundamental untuk mengembangkan suatu lingkungan organisasi yang lebih kondusif bagi perilaku inovatif karyawan. Sebaliknya, dukungan pemimpin dalam peningkatan perilaku inovatif Karyawan tidak signifikan. | Merujuk pada kontroversi studi ini maka terdapat celah untuk mengisinya dengan variabel motivasi otonom yang diintegrasikan dengan nilai islami sebagai variabel mediasi di antara variabel dukungan otonomi pemimpin dan perilaku inovatif karyawan. |



---

(Yang et al., 2020). Pada penelitian Veloso & Silva (2018) juga menjelaskan bahwa tidak ditemukan hubungan statistik yang relevan antara otonomi tingkat tim dan perilaku inovasi pegawai.

Hasil penelitian Burcharth et al., (2017) mengemukakan bahwa dukungan otonomi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan terhadap inovasi karyawan. Sedangkan penelitian Cangialosi et al., (2020) dan Slåtten et al., (2020) menjelaskan bahwa ditemukan hubungan yang positif antara Dukungan otonomi dari pemimpin Terhadap perilaku inovasi karyawan perusahaan. Hasil penelitian Zaitouni & Ouakouak (2018) juga mengungkapkan bahwa dukungan kepemimpinan memberikan pengaruh pengaruh positif terhadap kreativitas dan inovasi karyawan,

2. Limitation
- Penelitian mengenai SDT oleh Deci dan Ryan (2008) yang dipadukan dengan penelitian Ashmos dan Duchon (2000) bahwa spiritual intrinsic motivation terdiri dari tiga komponen yaitu autonomous, competency, relatedness yang diintervensi dengan spiritual values yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang termotivasi akan mengeluarkan effort yang lebih optimal dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi.
- Penelitian Indriastuti dan Fachrunisa (2024) memperluas studi motivasi kerja dan membahas keterbatasan konseptual dan operasional mendasar yang ditemukan dalam beberapa studi
- Mengintegrasikan nilai religiusitas yang dapat diterima dengan rasional pada pembentukan indikator motivasi otonom sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dimana motivasi otonomi ini menjadi mempunyai batasan.
- Menambahkan nilai islami taqaddum pada motivasi otonom dalam SDT agar tidak hanya bersifat transaksional.

|                    |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    | yang ada mengenai kebutuhan spiritual dasar. Integrasi SDT dan pekerjaan spiritual, menjembatani komponen-komponen SDT dengan hubungan horizontal antara manusia dan Tuhan.  | Sehingga motivasi karyawan tidak hanya sebatas kepentingan pribadi tetapi juga bersifat jangka panjang di akhirat.                                                                                      |
| 3. Future Research | Lebih banyak penelitian mengenai budaya non-individualistik dan mendorong peneliti menilai potensi perbedaan budaya yang relevan. (Van den Broeck et al., 2016)              | Melakukan penelitian pada IKM Batik di Jawa Tengah dimana mempunyai budaya cenderung non individualistik dan mempunyai perbedaan budaya yang relevan dari penelitian-penelitian mengenai SDT sebelumnya |
|                    | Perlunya penelitian mengenai karakteristik dan perilaku pemimpin manajerial ditempat kerja yang konkret kaitannya dengan motivasi dan hasil kerja. (E. L. Deci et al., 2017) | Penelitian mengenai motivasi otonom yang dipengaruhi oleh dukungan otonomi pemimpin kaitannya dengan peningkatan perilaku inovasi yang berkelanjutan.                                                   |

Tabel 1.1 menunjukan beberapa hasil studi terdahulu dapat disimpulkan bahwa dukungan otonomi pemimpin dapat membantu para karyawan untuk melakukan inovasi tapi didalam tabel juga menunjukan bahwa dukungan otonomi pemimpin belum memiliki dampak dalam menumbuhkan perilaku inovatif karyawan yang signifikan. Berdasarkan *suggestion for future research* dan *limitation* diatas maka penelitian ini mengintegrasikan praktek *Leader Autonomy Support* dengan pendekatan konsep *Taqaddum Autonomous Motivation* dan *Self Determination Theory*. Pendekatan ini dapat memperluas pemahaman bahwa Dukungan Otonomi Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan yang berkelanjutan melalui Motivasi Otonom sehingga berpotensi mewujudkan peningkatan Perilaku

Inovatif Karyawan yang berkelanjutan pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah.

### 1.3 Fenomena Gap

*World Intellectual Property Organization (WIPO)* setiap tahunnya merilis *Global Innovation Index (GII)*. Indeks ini menilai tingkat produktivitas dan inovasi di bidang ekonomi pada 132 negara di dunia guna menangkap tren utama dalam investasi inovasi, mengukur laju kemajuan dan adopsi teknologi serta dampak sosio-ekonomi yang ditimbulkannya. Merujuk kepada indeks tersebut, tahun 2024 Indonesia menempati peringkat 54 dari 133 negara di dunia. Dari survei *WIPO* tersebut menunjukkan bahwa Negara Indonesia memiliki indeks inovasi yang menengah. *Global Innovation Index* membandingkan kinerja sistem inovasi nasional berbagai negara. Terdiri dari sekitar 80 indikator yang dikelompokkan menjadi masukan dan keluaran inovasi, salah satunya perilaku inovasi.

Industri Kecil dan Menengah (IKM) menjadi perhatian bagi para peneliti dalam rangka peningkatan daya saing IKM yang berimbas pada pertumbuhan ekonomi. Dibandingkan dengan industri besar, IKM memiliki kualitas dan ciri yang berbeda dan oleh karena itu memerlukan tinjauan yang lebih menyeluruh. Hanif & Manarvi (2009) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa IKM secara terus-menerus harus selalu mendorong peningkatan dalam proses produksi dan kualitas produk-produk yang dihasilkan supaya dapat memenuhi dan berdaya saing dengan industri yang lebih besar dan tidak melupakan bahwa inovasi dan penemuan ide baru sebagai kunci utama.

**Tabel 1.2**  
**Data IKM Binaan Provinsi Jawa Tengah tahun 2020-2023**

| No. | Deskripsi Data | Satuan | TAHUN   |         |         |
|-----|----------------|--------|---------|---------|---------|
|     |                |        | 2022    | 2023    | 2024    |
| 1   | JUMLAH IKM     | Unit   | 216.406 | 243.931 | 265.813 |

*Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, 2025*

Pada data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah IKM di Provinsi Jawa Tengah semakin meningkat dari tahun 2022 sampai tahun 2024. Peningkatan Jumlah IKM tersebut diharapkan mampu mendorong perekonomian Jawa tengah. Akan tetapi peningkatan yang terjadi masih belum optimal sehingga dibutuhkan model peningkatan kinerja IKM untuk mampu mendorong percepatan perekonomian Jawa Tengah.

Salah satu strategi untuk mendorong optimalisasi kinerja IKM melalui pengembangan perilaku inovatif karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja inovasi organisasi. Para pelaku IKM tersebut lebih memilih tetap pada zona nyaman dibandingkan harus menghadapi kesulitan dan resiko kegagalan akibat mengikuti perubahan yang ada sebagai dampaknya para pelaku IKM ini hanya mampu berjalan di tempat tanpa adanya keyakinan untuk mengimplementasikan ilmu yang dimilikinya. Sementara itu IKM Batik dituntut untuk terus mengembangkan inovasi produknya terutama pada motif dan desain batik dikarenakan semakin banyaknya IKM baru yang muncul sebagai pesaing. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan atasan yang sesuai akan dapat mendorong kemampuan inovasi dan mencapai efektivitas organisasi perusahaan, kelangsungan hidup dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Ritala et al., 2018).

Banyak penelitian mengenai perilaku inovatif secara umum, akan tetapi sedikit yang meneliti pada Industri Kecil Menengah. Selain itu, Länsisalmi et al., (2006) pada penelitiannya mengemukakan bahwa sebagian besar penelitian yang telah dilakukan sebesar 45% lebih fokus meneliti pada inovasi tingkat perusahaan, dan hanya sebanyak 13% studi yang berfokus pada inovasi tingkat individu. Khan & Mir (2019) menyatakan bahwa banyak penelitian mengenai inovasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan pemimpin dengan inovasi pada tingkat organisasi. Penelitian mengenai perilaku inovatif karyawan diasumsikan sangat penting karena karyawan dalam perusahaan adalah pelaku utama dan mendasar dari penerapan ide dan gagasan baru serta karyawan sendiri yang pertama mempraktekannya.

Para ilmuwan menganggap bahwa inovasi pada level individu karyawan sangat penting diteliti disebabkan perilaku inovatif karyawan adalah dasar awal dari inovasi perusahaan (Liu et al., 2019). *Leader Autonomy Support* berpotensi menjadi pencetus peningkatan motivasi otonom karyawan yang dapat meningkatkan perilaku inovasi karyawan. Dari analisis aplikasi Publish or Perish 7, kami menemukan bahwa penelitian mengenai hubungan antara *Leader Autonomy Support* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior* masih sedikit.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas maka *Taqaddum Autonomous Motivation* diusulkan sebagai konsep baru untuk meningkatkan kinerja inovasi Karyawan yang berkelanjutan pada IKM Batik di Jawa Tengah yang berasal dari *Leader Autonomy Support*, *Autonomous Motivation* dan peran *Taqaddum paradigm*. *Taqaddum Autonomous Motivation* merupakan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan, kemauan dan pilihan secara pribadi yang dilandasi keinginan kuat untuk mengembangkan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yakni *research gap* dan *fenomena gap* yang ada di IKM di Provinsi Jawa Tengah, maka rumusan penelitian ini adalah “Bagaimana model pengembangan *Taqaddum Autonomous Motivation* berbasis Dukungan Otonomi Pemimpin menuju Perilaku Inovatif Karyawan yang berkelanjutan Pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah”. Pertanyaan-pertanyaan penelitian (*Research Question*) adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Leader Autonomy Support* mendorong terciptanya *Taqaddum Autonomous Motivation* (*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*) pada Industri Kecil Menengah Batik di Jawa Tengah?
2. Apakah *Taqaddum Autonomous Motivation* (*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan



*Taqaddum Choice Autonomous Motivation*) mendorong terciptanya *Sustainable Employee Innovative Behavior* pada IKM Batik di Jawa Tengah?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi saran penelitian lanjutan dan keterbatasan studi terdahulu antara peran Dukungan Otonomi Pemimpin dengan Perilaku Inovatif Karyawan yang berkelanjutan pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah, yang berpusat pada konsep *Taqaddum Autonomous Motivation*. Konsep *Taqaddum Autonomous Motivation* diharapkan dapat memicu Perilaku Inovatif Karyawan yang berkelanjutan pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah.

### 1.6 Manfaat Penelitian

#### 1. Teoritis

Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam menambah khasanah perbendaharaan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktek motivasi dan inovasi pada karyawan, yakni dimasukkannya konsep baru berupa *Taqaddum Autonomous Motivation* untuk mengatasi *Research Gap* pengaruh Dukungan Otonomi Pemimpin terhadap Perilaku Inovatif Karyawan IKM yang berkelanjutan.

#### 2. Praktis

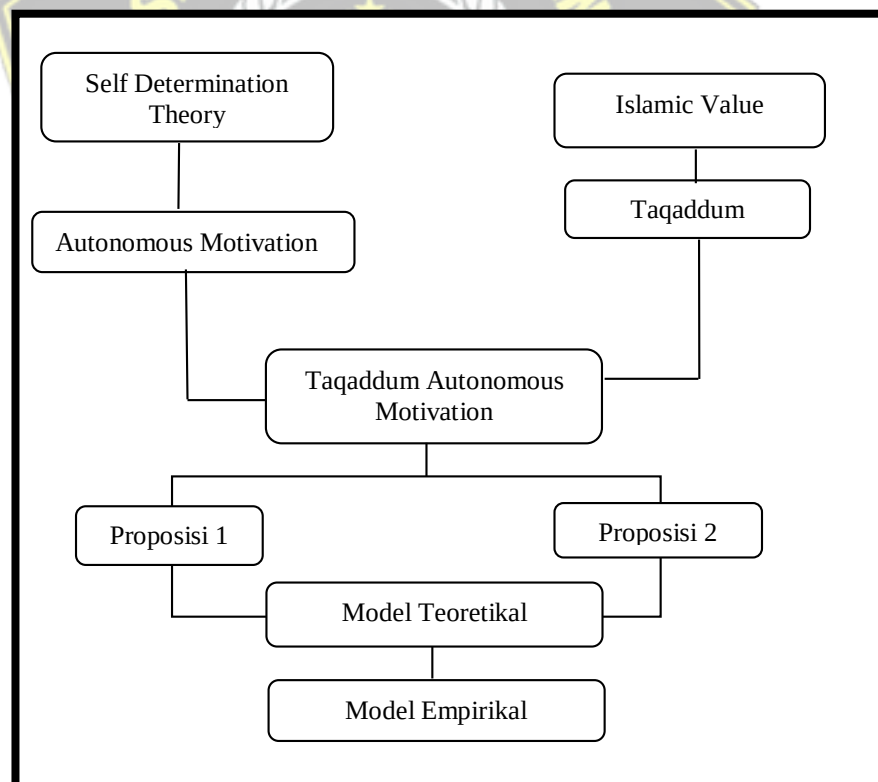
Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan pada IKM di Provinsi Jawa Tengah sebagai suatu standar bentuk manfaat yang perlu dikembangkan serta akan memberikan manfaat bagi para pelaku IKM untuk lebih memahami tentang pengembangan *Taqaddum Autonomous Motivation* melalui *explorative learning* dengan peran *taqaddum paradigm* sehingga berpotensi mewujudkan peningkatan Perilaku Inovatif Karyawan yang berkelanjutan pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan mengenai tentang dimensi-dimensi yang didapatkan dari turunan *Self Determination Theory* dan nilai islam yang bersumber dari al-Qur'an. Berdasarkan dimensi-dimensi yang substantif, menghasilkan sebuah konsep baru. Keterkaitan antara konsep baru dengan konsep yang lain membentuk proposisi. Konsekuensinya menghasilkan "Model Teoretikal Dasar (*Grand Model Theory*)". Akhirnya berdasarkan *research gap* dan *fenomena gap* muncul "Model Empirik Penelitian", yang merupakan derivasi dari Model Teoretikal Dasar. Alur Bab II Kajian Pustaka ditampilkan pada gambar 2.1 sebagai berikut.

**Gambar 2.1 Alur Kajian Pustaka**





## 2.1 Self Determination Theory

*Self Determination Theory* pertama kali dikembangkan oleh Richard M. Ryan dan Edward L. Deci pada tahun 1985. Teori ini merupakan teori motivasi yang berfokus pada fungsi perilaku manusia dalam konteks sosial.

Maslow dan Herzberg telah menjadi pionir dalam memberikan kerangka konseptual motivasi. Namun konsep tersebut masih terus berkembang dan muncul adanya *Self Determination Theory* yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. *Self Determination Theory* menyebutkan bahwa terdapat tiga kebutuhan dasar manusia yang jika dipenuhi akan berkembang dan berfungsi dengan optimal (E. L. Deci & Ryan, 1985) yaitu:

1. Kompetensi

Kebutuhan kompetensi berfokus pada kebutuhan dasar manusia dimana seseorang merasa kompeten dan efektif.

2. Otonomi

Kebutuhan otonomi mengacu pada kebutuhan untuk memiliki kebebasan dalam interaksi dengan lingkungan (E. L. Deci & Ryan, 1985).

3. Keterikatan

Kebutuhan keterikatan adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan merasa terhubung dengan orang lain. (Niemiec & Ryan, 2009).

SDT telah dikembangkan menjadi 6 mini teori, yaitu :

- a. *Cognitive Evaluation Theory (CET)*

CET adalah subteori yang menyangkut motivasi intrinsik, motivasi yang didasarkan pada kepuasan berperilaku “demi kepentingannya sendiri.”. CET secara khusus membahas dampak konteks sosial terhadap motivasi intrinsik, atau bagaimana faktor-faktor seperti penghargaan, kontrol antarpribadi, dan keterlibatan ego berdampak pada motivasi dan minat intrinsik. CET menyoroti peran penting dukungan kompetensi dan otonomi dalam menumbuhkan motivasi intrinsik.

b. *Organismic Integration Theory (OIT)*

OIT lebih jauh berkaitan dengan konteks sosial yang meningkatkan atau mencegah internalisasi—yaitu, dengan apa yang menguntungkan orang-orang yang menolak, mengadopsi sebagian, atau menginternalisasikan nilai-nilai, tujuan, atau sistem kepercayaan secara mendalam. OIT secara khusus menyoroti dukungan terhadap otonomi dan keterhubungan sebagai hal yang penting bagi internalisasi. *Organismic Integration Theory* mejabarkan 4 jenis motivasi ekstrinsik yang berbeda (E. L. Deci & Ryan, 1985) yaitu :

1. *External regulated behavior*

Merupakan perilaku seseorang yang disebabkan karena adanya tekanan atau kekuatan dari luar.

2. *Introjected regulation of behavior:*

Yaitu regulasi yang menyebabkan munculnya perilaku tapi tidak dari regulasi diri sendiri. Regulasi ini disebabkan oleh faktor harga diri, yaitu individu termotivasi untuk menunjukkan kemampuannya untuk harga diri mereka.

3. *Regulation through identification:*

Merupakan salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang lebih didorong secara mandiri yang melibatkan penilaian secara sadar terhadap suatu tujuan atau peraturan sehingga tindakan tersebut dianggap penting secara pribadi.

4. *Integrated regulation:*

Jenis motivasi ekstrinsik yang paling baik. Motivasi ini datang dari pemahaman mendalam mengenai hal yang dikerjakan.

Regulasi eksternal dan introjeksi diasumsikan memiliki lokus kausalitas eksternal yang dirasakan, dan karena itu diberi label bentuk motivasi terkontrol dalam SDT. Di sisi lain, regulasi yang teridentifikasi dan terintegrasi, bersama dengan motivasi intrinsik, dikatakan terkait dengan lokus kausalitas internal yang dirasakan dan, karenanya, diberi label bentuk motivasi otonom dalam kerangka ini

c. *Basic Physicological Needs Theory (BPNT)*

Mengenai kebutuhan dasar yang terkait dengan kesejahteraan. *Basic Physicological Needs Theory* menyatakan bahwa masing-masing kebutuhan manusia berpengaruh pada kesejahteraan manusia.

Teori kebutuhan psikologis dasar (BPNT), salah satu teori mini SDT, menetapkan tiga kebutuhan dasar psikologis manusia. Kebutuhan akan otonomi dan kebutuhan akan kompetensi, yang pentingnya muncul dari penelitian tentang motivasi intrinsik, dan kebutuhan akan keterkaitan, yang pentingnya menjadi jelas dari penelitian tentang internalisasi motivasi ekstrinsik. Kebutuhan akan otonomi (deCharms 1968) mengacu pada perasaan pilihan dan persetujuan dengan tindakan seseorang; kebutuhan akan kompetensi. White (1959), menyampaikan bahwa mengacu pada perasaan menjadi efektif dan mampu; dan kebutuhan akan keterkaitan (Baumeister & Leary, 1995) mengacu pada perasaan terhubung, peduli, dan diperhatikan oleh individu dan kelompok lain. Kepuasan terhadap kebutuhan dasar ini berhubungan dengan kesejahteraan dan fungsi yang optimal (Vansteenkiste & Ryan, 2013).

d. *Causality Orientations Theory (COT)*

Mini teori dari SDT ini mengenai perbedaan pada tiap-tiap individu. Ketika orang tersebut memiliki otonomi, dia akan bertindak sesuai dengan yang dia senangi itu. Ketika yang terjadi sebaliknya, dia tidak memiliki otonomi, dia bertindak terutama karena tekanan sosial dan adanya imbalan.

e. *Goal Content Theory (GCT)*

Menurut Deci & Ryan (1987) individu yang mendasarkan tindakannya dari sumber yang bukan dari internal pribadi mempunyai kemungkinan akan mengalami tekanan. Sebaliknya individu yang memiliki otonomi cenderung untuk menjadi inisiator daripada pengikut.

f. *Relationship Motivation Theory (RMT)*

*Relationship Motivation Theory (RMT)*, teori mini keenam menyatakan bahwa sejumlah interaksi hubungan dengan orang terdekat tidak hanya diinginkan

oleh kebanyakan orang tetapi pada kenyataannya penting untuk penyesuaian dan kesejahteraan manusia karena akan memberikan kepuasan akan kebutuhan akan keterhubungan.

*Self Determination Theory* adalah teori motivasi yang berasal dari diri individu sendiri yang mendorong seseorang melakukan tindakan yang diinginkan dari diri sendiri. Dalam SDT menunjukkan bahwa individu mencari hal-hal atau gagasan baru yang akan diterapkan dalam tindakannya, dimana hal tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan diri sendiri. (E.L Deci & Ryan, 1985).

SDT dalam perkembangannya menjadi dasar dari banyak penelitian dan diaplikasikan dalam berbagai bidang, namun demikian masing-masing memiliki kelemahan. Berikut kami sajikan beberapa penelitian terdahulu yang menggambarkan perkembangan *Self Determination Theory*.

**Tabel 2.1 State of the Art Self Determination Theory**

| No | Author              | Perkembangan Teori                                                                                                                                                                         | Kelemahan                                                                        |
|----|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Deci & Ryan, (1985) | Menemukan bahwa ada 3 kebutuhan dasar yang jika dicukupi akan tumbuh dan berfungsi dengan maksimal, yaitu kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan otonomi dan kebutuhan akan keterikatan | Belum memasukkan kebutuhan spiritual sebagai kebutuhan psikologis dasar manusia. |

Markus et al., (1991) Salah satu kritik terhadap SDT adalah bahwa SDT merupakan teori barat karena menekankan otonomi, yang menurut penganut relativitis budaya berkaitan dengan budaya individualis tetapi tidak

Kritik tersebut didasarkan pada definisi otonomi sebagai kemandirian dan individualisme daripada pengertian otonomi sebagai kemauan, keinginan dan pilihan.

berkaitan dengan budaya kolektivistik seperti di negara asia timur.

Ryan & Deci, SDT berakar pada serangkaian asumsi tentang sifat manusia dan motivasi. Manusia pada dasarnya termotivasi untuk tumbuh dan berkembang mencapai dan berkomitmen penuh. SDT membedakan antara kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*desire*). Masih bersifat transaksional dan belum menjelaskan hubungan antara manusia dengan Allah SWT yang memerintahkan manusia untuk mau berkembang.

Deci et al., ( 2005) SDT mendalilkan bahwa ketika Riset tentang SDT ini kurang akan orang merasakan kepuasan akan nilai moral dan belum memiliki kebutuhan keterikatan dan makna transedental, yaitu kompetensi sehubungan dengan hubungan antara manusia dengan suatu perilaku, mereka cenderung Allah SWT sebagai pencipta, akan menginternalisasikan nilai sehingga model penelitian ini dan peraturannya, namun tingkat belum bersifat komprehensif. kepuasan akan kebutuhan otonomi yang membedakannya.

Pemenuhan kebutuhan otonomi ketika melakukan internalisasi perilaku juga diperlukan agar dapat terinternalisasi secara utuh sehingga perilaku selanjutnya akan bersifat otonom.

- 
- Stone et al., (2008) Ketika diterapkan secara strategis pada segmen karyawan, SDT membangun nilai bisnis jangka panjang dan menawarkan alternatif yang lebih manusiawi. SDT membantu karyawan mencapai kebutuhan psikologis mereka yang akan meningkatkan produktivitas organisasi. Tidak dijelaskan apakah hanya meningkatkan kinerja organisasi saja, atau juga meningkatkan kinerja individu
- Hocine & Zhang, (2014) Peran kepemimpinan dalam SDT harus diperluas. Pemimpin harus memastikan pengikutnya untuk merasakan dukungan otonomi. Dukungan otonomi harus menjadi faktor motivasi yang besar dalam organisasi. Artikel ini lebih bersifat ulasan teori tanpa adanya upaya validasi empiris terhadap hipotesis dan kerangka kerjanya
- Ryan & Deci, (2014) Dari 5 mini teori, SDT berkembang menjadi 6 mini teori, yakni *Cognitive Evaluation Theory, Organismic Integration Theory, Causality Orientation Theory, Basic Psychological Theory, Goal Content Theory* dan berkembang menjadi *Relationship Motivation Theory* Penjelasan tentang hasil-hasil penelitian yang dimuat cenderung singkat. Seharusnya ada penjelasan yang lebih rinci tentang metodologi penelitian dan analisis datanya. *Relationships Motivation Theory* memiliki kelemahan dimana bahwa tidak semua pertemuan sosial memberikan kepuasan hubungan yang sejati.



|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Van den Broeck et al., (2016) | Definisi kebutuhan psikologis dasar dalam SDT mensyaratkan bahwa setiap kebutuhan secara bertahap memprediksi pertumbuhan psikologis, internalisasi, dan kesejahteraan.                                                                                                                                                                                                                                                    | Penghentian praktik penggabungan tiga kebutuhan dasar ke dalam skala keseluruhan dan memperkuat argumen-argumen bahwa kebutuhan tersebut tidak dapat dipertukarkan. Penggabungan kebutuhan dasar bertentangan dengan konseptualisasi SDT sebagai tiga kebutuhan dasar sebagai entitas yang terpisah dan tidak memberikan kompensasi.                                              |
| Deci et al., (2017)           | SDT adalah teori umum manusia yang mengasumsikan manusia sebagai makhluk agen dengan kecenderungan berkembang untuk menguasai tantangan, mengejar pertumbuhan dan mengintegrasikan pengalaman baru dengan diri. SDT menjelaskan bagaimana bentuk motivasi yang dibedakan menjadi motivasi otonom dan motivasi terkendali, dan jenis motivasi yang berbeda memiliki katalis dan konsekuensi yang berbeda secara fungsional. | Artikel lebih fokus pada teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, kurang membahas implikasi praktis dari temuan-temuan tersebut bagi manajemen SDM di organisasi. Sehingga kontribusi praktisnya menjadi kurang signifikan. Artikel juga tidak menjelaskan lebih rinci aspek apa saja yang mengakibatkan penolakan pada otonomi pada beberapa perusahaan yang sudah diteliti. |



---

|                             |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Locke & Schattke,<br>(2019) | Motivasi berprestasi dikacaukan dengan motivasi intrinsik yang ada pada SDT.                                                                                                          | Terjadi overlapping konsep antara motivasi intrinsik, pencapaian, dan ekstrinsik. Perbedaan ketiganya kurang jelas. Fokus terlalu berat pada uang sebagai motivasi ekstrinsik, padahal masih banyak motivasi ekstrinsik lain seperti prestasi, pengakuan, dan lain-lain |
| Ryan & Deci,<br>(2020)      | SDT adalah kerangka kerja luas untuk mengetahui mengenai hal-hal yang menguatkan atau melemahkan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik otonom dan kesehatan psikologis.             | Masih ada kesenjangan penting antara kebijakan dan praktik dominan di lembaga pendidikan dengan apa yang diungkapkan didalam artikel mengenai SDT dilembaga pendidikan.                                                                                                 |
| Ryan & Deci,<br>(2022)      | SDT menawarkan landasan dalam memahami dasar motivasi dan perilaku sosial dan keterhubungan psikologis dasar dengan kesejahteraan, perkembangan psikologis dan kualitas hidup tinggi. | Artikel mencoba menjelaskan mini teori SDT namun hanya secara garis besar saja tanpa penjelasan rinci tentang metodologi dan bukti-bukti penelitian.                                                                                                                    |

---

Berdasarkan penelitian dari berbagai peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Determination Theory* sudah banyak diteliti, namun masih menyisakan ruang untuk diteliti kembali. SDT mengemukakan bahwa ketika kebutuhan psikologis dasar ini terpenuhi, individu lebih mungkin mengalami motivasi otonom. Motivasi otonom merupakan motivasi yang berasal dari individu sendiri dan didorong oleh minat dan kesenangan pribadi. Sebaliknya ketika kebutuhan tersebut tidak

terpuaskan maka individu dapat mengalami motivasi terkendali, yaitu motivasi yang berasal dari imbalan atau tekanan dari luar (Ryan & Deci, 2017).

Teori SDT telah diterapkan di berbagai bidang, termasuk tempat kerja, yang telah terbukti mempunyai implikasi terhadap motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan (Ryan & Deci, 2017). Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung dalam kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterikatan, karyawan akan lebih termotivasi, puas dengan pekerjaan mereka, dan mengalami kesehatan psikologis yang lebih baik. Secara keseluruhan, SDT menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung kebutuhan psikologis dasar seseorang untuk menumbuhkan motivasi intrinsik, kesejahteraan, dan fungsi optimal.

Ratusan Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika orang termotivasi secara otonom mereka menunjukkan minat yang lebih tinggi, kegembiraan, vitalitas, dan kepercayaan diri, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik, kreativitas, ketekunan, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Ryan & Deci, 2017). Motivasi otonom merupakan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh rasa keinginan, kemauan, dan pilihan secara pribadi (E. L. Deci et al., 2017).

Berbeda dengan teori terdahulu mengenai pendekatan motivasi manusia, SDT berfokus pada berbagai bentuk motivasi untuk memprediksi hasil seperti kinerja, keterlibatan, vitalitas, dan kesehatan psikologis.

Motivasi yang muncul dari individu dipisah menjadi dua hal oleh SDT, yaitu motivasi otonom serta motivasi terkendali (Ryan & Deci, 2017). Motivasi otonom merupakan keadaan ketika individu terpacu dikarenakan hal-hal yang dianggap menarik oleh individu tersebut. Motivasi tersebut berasal dari aktivitas itu sendiri atau dikarenakan dari nilai-nilai dari aktivitas tersebut yang telah diintegrasikan di dalam diri individu. Yang termasuk dalam motivasi otonom adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang telah diinternalisasikan dengan baik oleh individu.

Selain itu, perbedaan utama antara SDT dan sebagian besar teori motivasi lainnya adalah SDT berfokus pada motivasi otonom versus motivasi terkendali,

bukan pada jumlah total motivasi. Meskipun SDT mengemukakan kebutuhan psikologis dasar yang harus dipenuhi agar dapat berfungsi secara optimal, SDT juga menguraikan proses pengaturan yang mendasari arah perilaku manusia. Teori lain berfokus pada pemberi energi pada tindakan yang termotivasi, SDT membahas kedua pertanyaan motivasi dasar, yaitu bagaimana perilaku diberi energi dan bagaimana perilaku tersebut diarahkan (Gagne & Deci, 2005). SDT menekankan bahwa motivasi otonom yang menghasilkan kualitas kinerja yang baik serta kreatifitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan tersebut (Gagne & Deci, 2005).

## 2.2 Taqaddum

Arti dari kata *Taqaddum* dalam kamus Al Ma'any didefinisikan maju dan berkembang. Sifat yang harus dimiliki oleh umat muslim salah satunya adalah taqaddum, yang berarti mempunyai keinginan kuat untuk maju dan mengembangkan dirinya.

Aspek utama dalam kehidupan individu sebagai makhluk salah satunya adalah pengembangan diri. Memanfaatkan seluruh potensi diri merupakan langkah awal dalam proses pengembangan diri. Manusia memiliki kewenangan atas kehidupannya sendiri. Dimana manusia secara sadar dan mampu menentukan tujuan hidup yang diinginkannya dan memahami langkah apa yang diambil untuk dapat mencapainya (Bastaman, 2011). Sebagian besar manusia tidak menyadari mengenai potensi dirinya sendiri, hal ini menyebabkan kurangnya perubahan diri yang signifikan.

Dalam buku Al-Amir Syakib Arsalan (1954) yang berjudul "*Mengapa kaum Muslimin Mundur dan Kenapa Kaum Selain Mereka Maju?*", dikemukakan penyebab terpenting kemunduran umat islam, yaitu kebodohan, kurangnya pengetahuan, kerusakan budi pekerti, rusaknya moral dan etika pemimpin serta sikap penakut dan pengecut.

Menjadi tugas kaum muslimin sekarang untuk mengembalikan jaman kejayaan umat Islam seperti dulu serta menghilangkan penyebab yang menjadi

kemunduran umat Islam. Salah satunya adalah dengan pengembangan diri. Anjuran untuk mengembangkan diri yang terdapat dalam Alquran adalah tentang perbaikan diri pada surat al-Hasyr ayat 18:

نَلَّهٖ خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ءَاتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*

Konsep al-taqaddum ini terkait dengan firman Allah :

- كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ

Artinya: *"Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah..."* (QS Ali Imron: 110)

Kalimat *khaira ummah* (umat terbaik) akan terealisasi manakala diikuti dengan beberapa syarat, yaitu :

- 1) *ta'murūna bi al-ma'rūf* (menyeru kepada kebaikan)
- 2) *wa tanhauna an al-munkar* (mencegah dari kemungkaran)
- 3) *wa tu'minūna billāh* (beriman kepada Allah).

Menurut Al-Ghazali dalam Bustaman (2011) pengembangan diri pada hakikatnya adalah menumbuhkan sifat-sifat terpuji atau sifat mahmudah dan menghilangkan sifat-sifat tercela atau sifat mazmumah.

Dalam Al Qur'an Surat At-Tin ayat 4 disebutkan bahwa Manusia diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik rupa dan bentuk dengan berbagai potensi-potensi diri yang ada pada manusia. Potensi tersebut harus dikembangkan sebagai salah satu bentuk rasa syukur kepada Sang Pencipta. Naluri setiap manusia sebagai makhluk adalah berkembang menjadi maju dalam kehidupannya. Namun banyak

yang tidak berusaha secara optimal untuk mewujudkan hal tersebut. Sebagai makhluk yang diciptakan secara sempurna (Hanafi et al., 2018), manusia diciptakan dengan akal pikiran yang sempurna agar menjadi pribadi yang lebih baik. Hal tersebut diwujudkan sebagai bentuk pengembangan diri.

Allah SWT menjadikan manusia menjadi khalifah di muka bumi, yang berarti manusia mempunyai amanah sebagai pemimpin serta berkewajiban untuk mengembangkan diri. Dalam nilai-nilai agama islam, pengembangan diri adalah upaya yang dilakukan setiap makhluk diagar lebih mengenali dan mengaktualisasikan diri agar menjadi lebih baik untuk mencapai kualitas hidup yang lebih tinggi, baik untuk di dunia dan akhirat (Mujib, 2006).

Dalam Al Quran Surah Ar Ra`ad ayat 11 disebutkan :

بِأَنفُسِهِمْ مَّا يُعْزِرُو حَتَّىٰ يَقُومَ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ أَمَرَ مِنْ يَحْفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنُ مَنْ مَعْقِلٌ لَهُ  
وَالِ مِنْ وَنْهَدُ مِنْ لَهُمْ ۚ وَمَا لَهُ مَرَدٌّ فَلَا سَوْءًا يَقُومَ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا

Artinya : *"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah Swt. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dalam agama Islam, sejatinya seorang manusia harus berubah ke arah yang lebih baik setiap harinya dan harus bersemangat untuk hal hal yang membawa kebaikan di dunia dan di akhirat.

Salah satu fungsi psikologi kepribadian islam yang dikemukakan oleh Bastaman (2011) adalah sebagai fungsi pengendalian, yaitu memberi arah yang untuk berbagai tingkat laku manusia. Hal pertama dalam melakukan pengembangan

diri adalah pengenalan dan pemahaman mengenai keunggulan dan kelemahan diri sendiri, baik yang potensial maupun yang sudah teraktualisasi. Bastaman (2011) mengemukakan ada bermacam-macam cara dalam metode pengembangan pribadi yaitu melalui :

a. Pembiasaan

Melakukan aktivitas atau ketrampilan tertentu secara terus-menerus secara konsisten sehingga perbuatan atau ketrampilan itu dapat dikuasai.

b. Peneladanan

Mencontoh pemikiran, sikap dan sifat-sifat dari perilaku orang yang patut diteladani untuk kemudian diterapkan pada sikap dan perilaku pribadi.

c. Pemahaman

Berusaha mempelajari dan memahami nilai serta perilaku yang dianggap baik kemudian diterapkan pada nilai, asas dan perilaku diri sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, pengertian *Taqaddum* dalam islam menjurus kepada mengenali potensi diri, kemauan untuk mengembangkan diri serta mengubah diri menjadi makhluk yang lebih baik. Selain itu *Taqaddum* juga sebagai pengendali manusia dalam niat atau motivasi seseorang dalam bertindak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep *Taqaddum* ini cocok untuk memperbaiki konsep motivasi otonom yang selama ini telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya.

### 2.3 Sustainable Employee Innovative Behavior

Perkembangan pasar menyebabkan para IKM selalu berinovasi agar dapat bersaing. Inovasi berperan penting dalam mempertahankan kemampuan bersaing. Fontana (2011), dalam bukunya menjelaskan bahwa inovasi berhasil dikarenakan pengenalan ide-ide baru atau kombinasi gagasan baru dan gagasan lama. Penelitian tentang inovasi telah membuat kemajuan besar dalam mengidentifikasi kontekstual dan pribadi pendahulu perilaku inovatif (Anderson et al., 2014). Para sarjana mengusulkan bahwa dukungan supervisor efektif dalam memacu perilaku inovatif karyawan (Anderson et al., 2014; Oldham & Cummings, 1996).



Perilaku inovatif karyawan mengacu pada penciptaan ide atau metode baru oleh karyawan dan penerapannya dalam praktik dalam proses kerja. Perilaku inovatif karyawan melibatkan tiga tahap: menghasilkan ide inovatif, mencari koalisi pendukung, dan menerapkan ide inovatif dalam praktik (Scott dan Bruce, 1994). Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif selalu berusaha agar bisa menyelesaikan masalah dengan cara baru yang lebih efektif dan efisien dari cara atau penyelesaian yang sudah ada. Perilaku inovatif karyawan mengacu pada penciptaan ide atau metode baru oleh karyawan dan penerapannya dalam praktik dalam proses kerja.

Penelitian Janssen (2000) mengemukakan bahwa perilaku inovatif ditempat kerja mempunyai tiga dimensi, yaitu :

a. *Idea Generation* (Menciptakan ide)

Karyawan dapat menggali permasalahan yang ada pada perusahaan. Setelah itu karyawan mampu menciptakan gagasan atau ide-ide baru. Ide tersebut dapat asli dari karyawan yang bersangkutan atau modifikasi dari produk atau proses kerja yang sudah ada sebelumnya.

b. *Idea Promotion* (Berbagi ide)

Karyawan mempunyai kesediaan untuk berbagi ide-ide dan gagasan baru yang telah diketemukan kepada rekan kerjanya, sehingga ide tersebut dapat diterima. Selain itu juga ada pengumpulan ide-ide baru agar dapat diimplementasikan dan direalisasikan didalam perusahaan.

c. *Idea Realization* (Realisasi Ide)

Karyawan merealisasikan gagasan dan ide-ide baru yang didapatnya untuk menjadi produk dan proses kerja yang nyata agar dapat diterapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

George & Zhou, (2001) mengemukakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki perilaku inovatif adalah:

1. Mencari informasi tentang teknologi terbaru, dan ide-ide baru.
2. Menciptakan ide-ide yang kreatif.

3. menyalurkan ide-ide yang dihasilkan kepada rekan kerja.
4. Mengembangkan dan cara dala, menerapkan ide-ide baru.
5. Membangun rencana untuk merealisasikan ide tersebut.

Perkembangan jumlah industri dapat mengakibatkan IKM saling bersaing dalam menghasilkan produk yang sesuai dengan minat dari pelanggan. Karena itu IKM dituntut untuk melakukan inovasi berkelanjutan. Saunila, (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi untuk mengukur inovasi berkelanjutan menurut yaitu *ideation driven*, *internal proces driven*, dan *personnel driven*. Studi ini menunjukkan bahwa, selain langkah-langkah pembuatan ide secara konvensional, pembuatan ide-ide yang didorong oleh karyawan dan proses internal dapat digunakan dalam pengukuran kinerja inovasi berkelanjutan. Studi ini juga mengklarifikasi bagaimana IKM dapat dikategorikan menurut penggunaan langkah-langkah inovasi berkelanjutan.

Inovasi berkelanjutan memungkinkan pelaku usaha untuk terus melanjutkan usahanya karena inovasi berkelanjutan berdampak langsung terhadap kemampuan kompetisi (Steiber, 2014). Inovasi berkelanjutan didefinisikan sebagai kemampuan dalam meningkatkan efektifitas dan strategi, yaitu eksploitasi dan eksplorasi kemampuan karyawan dan perusahaan (Boer et al., 2006). Dengan kata lain inovasi adalah salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan bagi Industri Kecil dan Menengah agar dapat berkembang. Dengan melakukan inovasi yang terus menerus (*continously*) , Industri Kecil dan Menengah mampu untuk bersaing dan usahanya terus berproduksi (*sustainability*).

**Tabel 2.2 *State of the Art Sustainable Employee Innovative Behavior***

| No | Peneliti                     | Perkembangan Teori                                                                                                                                                                                                              |
|----|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Janssen, (2000)              | Perilaku inovatif karyawan merupakan proses pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide baru dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu atau perusahaan tersebut.                                         |
| 2. | Street & Christopher, (2001) | Aktivitas individu yang meliputi pengembangan ide produk baru, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk menerapkan ide baru.                                                                                 |
| 3. | Gaynor, (2002)               | Kegiatan individu yang dilakukan dalam menciptakan ide atau pemikiran baru yang bisa diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan pada sebuah organisasi.                                                            |
| 4. | Jong & Hartog, (2008)        | Perilaku individu yang mempunyai tujuan untuk pengenalan ide-ide, proses atau prosedur baru yang bermanfaat didalam pekerjaan. Terdiri atas empat dimensi yaitu eksplorasi peluang, pembangkitan ide, perjuangan dan penerapan. |

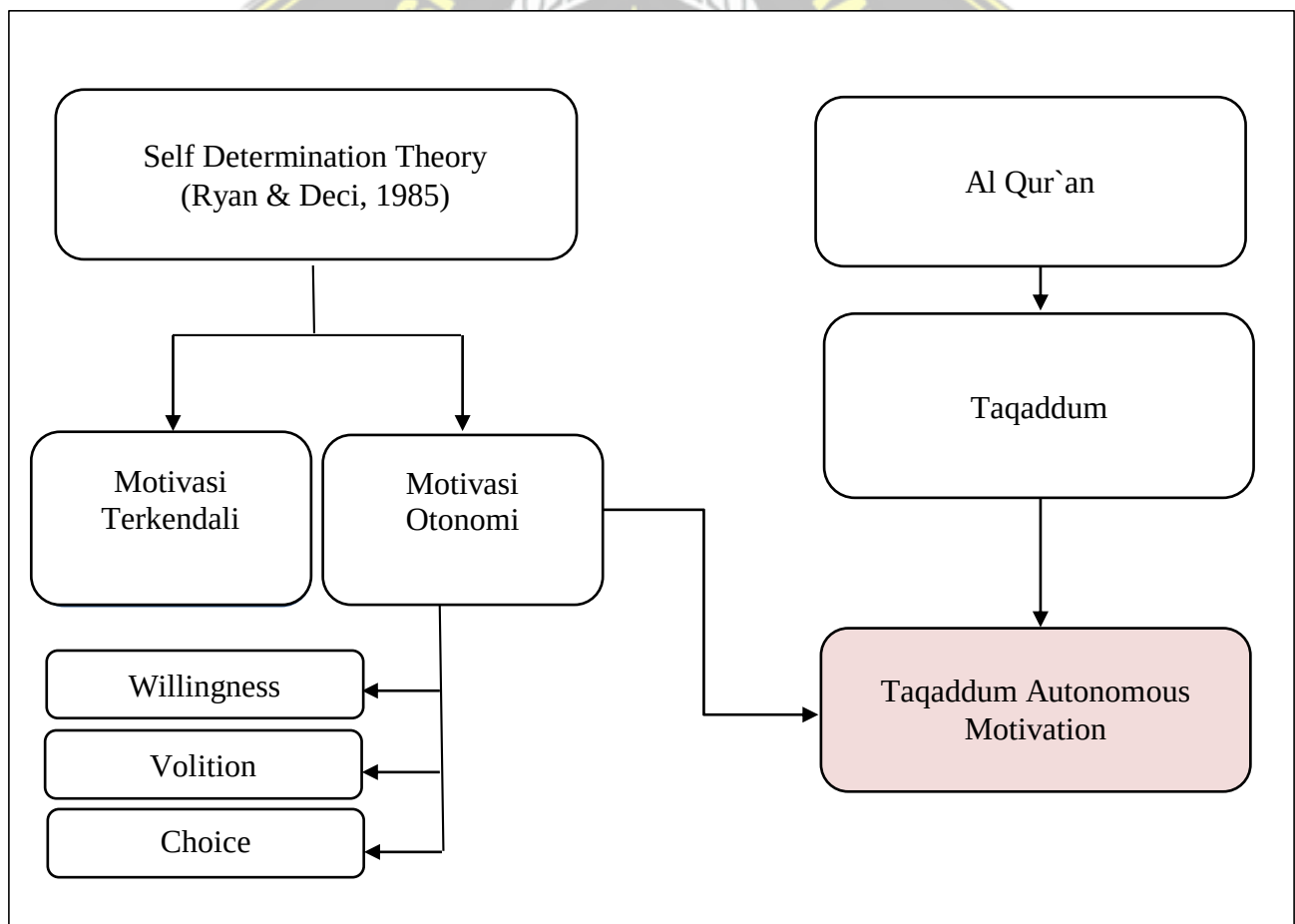
Menurut Varis & Littunen (2010), hal penting yang dapat menopang kehidupan untuk semua jenis perusahaan adalah kemampuan mereka untuk terus menerus melakukan aktivitas berinovasi. Namun, konsep inovasi masih kurang didefinisikan. Drucker & Noel, (2014) mendefinisikan inovasi sebagai “tindakan

yang memberikan sumber daya dengan kapasitas baru untuk menciptakan kekayaan”. Definisi ini, Meskipun tidak terlalu spesifik, menghubungkan sumber daya organisasi dengan penciptaan kekayaan melalui sesuatu yang baru bagi perusahaan. Kebaruan yang tidak ditentukan dalam perusahaan ini lahir dari karya wirausahawan; inovasi adalah dipandang sebagai alat wirausaha atau sarana yang mereka gunakan untuk memanfaatkan perubahan peluang.

## 2.4 Model Teoretikal Dasar

Berdasarkan kajian mengenai *Self Determination Theory* dan kajian nilai islami *Taqaddum* yang komprehensif dan mendalam dapat diintegrasikan, seperti yang disajikan pada gambar 2.2.

**Gambar 2.2 Integrasi *Self Determination Theory* dan *Taqaddum***

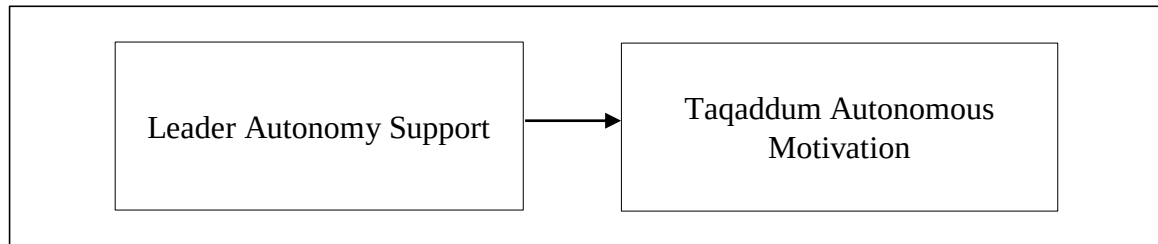


Integrasi indikator *Self Determination Theory* dan *Taqaddum* dapat disusun konsep *Taqaddum Autonomous Motivation*, yang dapat diartikan sebagai keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan, kemauan dan pilihan secara pribadi yang dilandasi keinginan kuat untuk mengenali potensi diri, mengembangkan diri serta mengubah diri menjadi makhluk yang lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Pada penelitian ini *taqaddum* memiliki tiga indikator utama yaitu pengenalan potensi diri, keinginan untuk pengembangan diri dan kemauan untuk berubah menjadi lebih baik.

Pemimpin mempunyai peran penting yang memungkinkan karyawan mempunyai kebebasan untuk memenuhi ketiga kebutuhan psikologis dasar. Pemimpin yang mendukung otonomi berusaha memenuhi perspektif karyawan, cenderung memfasilitasi pengalaman otonomi, kompetensi dan keterikatan (Ryan & Deci, 2017). Ketika berada di tempat kerja yang mendukung otonomi, karyawan dapat lebih mandiri, lebih mudah mengatasi hambatan dan tantangan serta merasakan lebih banyak dukungan dan koneksi (Deci et al., 2001). Sehingga LAS dapat menjadi pemantik motivasi yang kuat untuk memenuhi ketiga kebutuhan tersebut. Penelitian Gagne & Deci (2005) mengemukakan bahwa LAS dapat mempengaruhi motivasi dalam hal konteks kerja. LAS mempunyai peran utama yang memungkinkan para karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur pekerjaan mereka.

Berdasarkan integrasi dimensi-dimensi *Self Determination Theory* dan *taqaddum*, dapat disusun proposisi untuk membangun model teoretikal dasar. Model teoretikal dasar merupakan hubungan antar proposisi. Intensitas dan eksensitas *Leader Autonomy Support* yang komprehensif dan sistematis akan meningkatkan *Taqaddum Autonomous Motivation*.

**Gambar 2.3** *Proposisi Leader Autonomy Support*



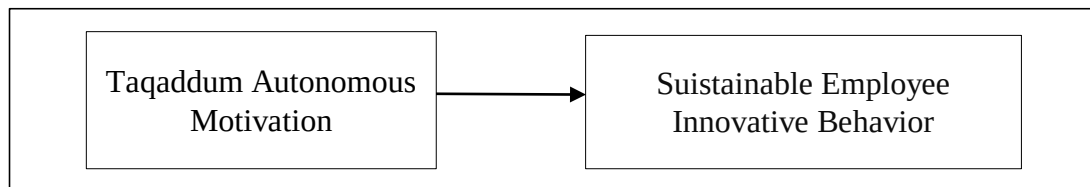
Ketika karyawan termotivasi berarti karyawan tersebut mempunyai dorongan untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang tidak bertindak dapat disebut sebagai amotivasi atau tidak termotivasi (Ryan & Deci, 2020). Sedangkan kata otonomi mengacu pada menghormati penentuan nasib sendiri seseorang dan menekankan pilihan individu (Deci, 1975; Stone et al., 2009). Tingkat otonomi juga menentukan apakah suatu kegiatan atau kebijakan diinternalisasikan (Deci & Ryan, 1985; Niemiec & Ryan, 2009).

Otonomi melibatkan rasa pilihan dan kebebasan dalam perilaku seseorang dan mencakup persepsi bahwa perilaku seseorang adalah fungsi dari kepentingan dan nilai diri sendiri dan bukan dikendalikan oleh kekuatan atau tekanan dari luar diri (Deci et al., 2017). Otonomi juga mengenai inisiatif dalam tindakan seseorang. Hal ini didukung oleh pengalaman yang memiliki kepentingan dan nilai. Singkatnya, memahami dampak otonomi secara umum dan menguji dampak mediasi otonomi pada khususnya sangat penting untuk sikap karyawan. Penelitian Lack & Deci, (2000) membuktikan bahwa otonomi merupakan kebutuhan yang lebih penting dibandingkan keterkaitan dan kompetensi. Motivasi otonom terbukti lebih bagus dalam meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan hal itu dikaitkan dengan kepuasan dan penyesuaian dalam pekerjaan itu (Baard et al., 2004).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dengan demikian diusulkan proposisi 2 untuk membangun sebuah model teoretikal dasar: “*Taqaddum Autonomous Motivation* berpotensi meningkatkan *Sustainable Employee Innovative Behavior*”.

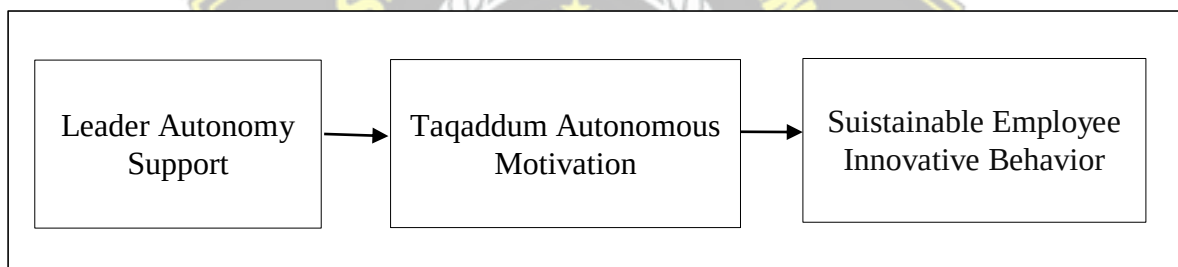
Adapun hubungan antara konsep baru *Taqaddum Autonomous Motivation* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior* beserta dimensinya sebagaimana tergambar dibawah ini.

**Gambar 2.4 Proposisi Taqaddum Autonomous Motivation**



Berdasarkan integrasi proposisi 1 dan 2 menghasilkan Model Teoretikal Dasar (*Grand Theory Model*) yang tersaji dalam Gambar 2.3.

**Gambar 2.5 Model Teoretikal Dasar**



Sumber: Kajian beberapa hasil penelitian untuk pengembangan disertasi, 2024

## 2.5 Model Empirik Penelitian

Model empirik penelitian menggambarkan hubungan antar variabel yang dituangkan dalam beberapa hipotesis yang akan diuji dalam proses penelitian ini.

### 2.5.1 Leader Autonomy Support

*Leader Autonomy Support (LAS)* merupakan perilaku pemimpin yang menumbuhkan motivasi otonom karyawan (Ryan & Deci, 2017). Seorang Pemimpin yang penuh dukungan terhadap otonom akan memberikan pekerja rasa pilihan dan peluang untuk melakukan hal tersebut memberikan masukan, mendorong perilaku yang lebih bijaksana dan inisiatif sendiri, mengambil langkah-



langkah untuk mengakuinya perspektif pekerja, berkomunikasi secara informatif, dan meminimalkan penggunaan kontrol eksternal, seperti penghargaan atau sanksi nyata, untuk memotivasi perilaku kerja yang diinginkan (Deci & Ryan, 1987; Slemp et al., 2018).

LAS adalah gaya kepemimpinan atasan yang memunculkan serta mendukung tumbuhnya motivasi dari karyawan perusahaan (Slemp et al., 2018). Terdapat usaha dari pemimpin untuk mendukung perspektif dari sisi karyawan, memberikan peluang untuk kebebasan memilih dan memberi masukan serta terdapat upaya untuk meningkatkan inisiatif diri karyawan (Baard, et al., 2004). Karyawan yang merasakan dukungan otonomi yang lebih besar dari pemimpin merasakan kepuasan kebutuhan yang lebih besar di tempat kerja dan berperilaku kerja yang lebih baik dalam pekerjaannya.

**Tabel 2.3 *State of the Art Leader Autonomy Support***

| No | Peneliti             | Perkembangan Teori                                                                                                                                                      |
|----|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Deci et al., (2001)  | Dukungan otonomi ditandai dengan dorongan terhadap pilihan bebas, inisiatif pribadi dan dukungan terhadap kompetensi masyarakat dalam iklim keterhubungan.              |
| 2. | Reeve et al., (2002) | Dukungan otonomi pemimpin mengacu pada sekelompok perilaku pengawasan yang secara kolektif mendorong dukungan dan pemahaman dalam hubungan antara pemimpin dan pekerja  |
| 3. | Baard et al., (2004) | LAS dicirikan oleh pemimpin yang menaruh perhatian pada perspektif karyawannya, memberikan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan, mendorong inisiatif sendiri |

---

dan menghindari penggunaan penghargaan atau sanksi eksternal untuk memotivasi karyawannya.

4. Gagne & Deci, (2005) LAS merujuk pada persepsi karyawan mengenai kualitas hubungan interpersonal karyawan dengan pemimpin mereka dan apakah karyawan memandang pemimpin sebagai orang yang memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja secara mandiri.
5. Slemp et al, (2015) Dukungan otonomi menghasilkan lebih banyak penciptaan lapangan kerja. Hal ini membebaskan karyawan dari batasan kognitif tentang apa yang harus dilakukan dalam perusahaan, sehingga mendorong perilaku kerja yang lebih eksploratif, imajinatif dan berpotensi kreatif, sehingga mendorong kinerja
6. Ryan & Deci, (2017) *Leader Autonomy Support* mengacu pada sekelompok perilaku pemimpin yang mempunyai gaya mengendalikan motivasi karyawan yang tidak kaku, fleksibel dan memberikan karyawan keleluasaan untuk berpikir. Karyawan merasa dirinya yang mengatur tindakan mereka sendiri, sehingga menumbuhkan bahwa perilaku diarahkan secara internal bukan dikontrol secara eksternal.
7. Slemp et al., (2018) LAS dukungan pemimpin yang memunculkan motivasi karyawan yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Hasil

---

penelitian menunjukkan bahwa LAS berkorelasi kuat dan positif terhadap motivasi otonom dan tidak berhubungan dengan motivasi kerja terkontrol

8. Cangialosi et al., (2020) LAS dapat memunculkan perilaku inovatif karyawan, dimana pemimpin memberikan karyawan kebebasan, tanggung jawab, kendali dan stimulasi dalam pekerjaannya.
- 

*Leader Autonomy Support* diteorikan untuk memfasilitasi motivasi penentuan nasib sendiri pada karyawan, yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan dan kinerja (Ryan & Deci, 2017). Hasil penelitian menunjukkan LAS berkorelasi kuat dan positif dengan motivasi kerja mandiri, dan tidak berhubungan dengan motivasi kerja terkontrol.

Secara keseluruhan, penelitian Slemp et al., (2018) mendukung dukungan otonomi sebagai pendekatan kepemimpinan yang konsisten dengan penentuan nasib sendiri dan fungsi optimal dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka bebas untuk melakukan pilihan pada pekerjaan mereka dengan cara mereka sendiri, maka karyawan akan menganggap pekerjaan itu menarik, memiliki penilaian yang lebih baik terhadap kepuasan kerja dan secara proaktif terlibat dengan lingkungan mereka (Ryan & Deci, 2017)

Jungert et al., (2020) menunjukkan bahwa perilaku mendukung otonomi rekan kerja meningkatkan motivasi otonom karyawan dalam konteks pekerjaan. Dampak otonomi pemimpin lebih efektif dalam konteks pekerjaan konvensional sedangkan dukungan otonomi rekan kerja lebih efektif dalam konteks pekerjaan sosial. Sebagai suatu gaya kepemimpinan, dukungan otonomi harus menghasilkan lebih banyak perilaku penciptaan lapangan kerja hal ini membebaskan karyawan dari batasan kognitif tentang apa yang dapat atau harus dilakukan dalam perusahaan tempat kerja, sehingga mendorong perilaku kerja yang lebih eksploratif,

imajinatif, dan berpotensi kreatif yang mendorong batasan pekerjaan (Slemp et al., 2015). Pernyataan seperti itu konsisten dengan penelitian yang menunjukkan perilaku menciptakan pekerjaan meningkat ketika karyawan memiliki otonomi untuk melakukannya, (Demerouti et al., 2015).

Namun, pada saat yang sama waktu, sejauh otonomi berasal dari perilaku pemimpin, arah sebab akibat. Hubungan ini cenderung bersifat dua arah, sehingga karyawan dapat mempunyai otonomi yang lebih besar dari dukungan pemimpinnya. Sebagai contoh, mungkin saja karyawan sering mengundang lebih banyak luasnya pengambilan keputusan, peluang untuk memilih, atau kepemilikan atas peran mereka, yang dapat memicu sebuah gaya yang lebih mendukung otonomi dalam diri pemimpin. Salah satu cara untuk menumbuhkan motivasi otonom adalah dukungan otonomi. Menjadi pemimpin yang mempunyai dukungan otonomi berarti mempertimbangkan perspektif karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk memilih dan memulai diri sendiri (Deci, et al., 2004)

Penelitian tahun-tahun sebelumnya telah membuktikan tentang hubungan *Leader Autonomy Support* dan motivasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ryan & Deci, (2000b) dukungan otonomi positif dan berkorelasi kuat dengan bentuk motivasi yang lebih internal. Manajer yang mendukung otonomi telah terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Baard et al., 2004).

Motivasi dan fungsi optimal karyawan sebagian besar didorong oleh perilaku pemimpin (Gilbert & Kelloway, 2014). *Leader Autonomy Support* memberikan dampak positif pada bentuk motivasi individu yang lebih otonom dan intrinsik dan biasanya tidak berkorelasi dengan regulasi eksternal (Ryan & Deci, 2017). Dalam regulasi eksternal, motivasi seseorang terfokus pada faktor-faktor di luar dirinya, seperti gaji atau insentif, sedangkan manajer yang mendukung otonomi akan mendukung rasa kepemilikan, minat dan nilai, seperti yang terlihat pada motivasi otonom (Slemp et al., 2018).

Ketika berada di tempat kerja yang mendukung otonomi, karyawan dapat terlibat dalam perilaku yang lebih mandiri, lebih bebas berkeinginan dan mengatasi hambatan serta tantangan, dan merasakan lebih banyak dukungan dan koneksi

(Deci et al., 2001). Memiliki otonomi sangat penting bagi karyawan dikarenakan karyawan mempunyai kebutuhan yang kuat untuk mengendalikan kehidupannya dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada dirinya. Berbeda dengan motivasi terkendali, motivasi otonom terbukti menghasilkan hasil perilaku dan sikap yang paling diinginkan (Deci & Ryan, 2008). Penelitian menemukan bahwa otonomi berhubungan dengan tingkat kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi serta lebih sedikit pemikiran untuk berhenti. Dalam lingkungan yang mendukung, para pemimpin memahami bahwa tugas pemimpin adalah menciptakan kondisi di mana karyawan mampu berkembang, bukan mengendalikan setiap gerakan mereka (Hochine & Zhang, 2014).

Dari penelitian-penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa organisasi harus menggunakan konsep-konsep modern dalam manajemen dan peran kepemimpinan harus diperluas. Para pemimpin harus memastikan kebutuhan pengikutnya untuk merasakan dukungan otonomi. Dukungan otonomi harus menjadi faktor motivasi yang besar dalam sebuah organisasi (Hochine & Zhang, 2014). Para pemimpin harus memberi dukungan otonomi dan penentuan nasib sendiri kepada karyawan, dan membiarkan mereka merespons dengan energi baru, pemberdayaan psikologis, dan motivasi ketika karyawan bekerja untuk perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa dukungan otonomi mengarah pada meningkatnya motivasi otonom, yang pada gilirannya dikaitkan dengan hasil positif dalam situasi yang berbeda contohnya pada lingkup pekerjaan (misalnya, Deci et al., 2001; Gagne', Koestner, & Zuckerman, 2000; Gagne et al., 1997). Penelitian Hardre & Reeve (2009) menunjukkan bahwa ketika manajer mendukung otonomi, karyawan yang berada di bawah pengawasan mereka lebih termotivasi secara otonom dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian Fernet et al., (2021) juga menjelaskan bahwa dukungan otonomi pemimpin berhubungan positif terhadap motivasi otonom, dimana karyawan dapat melakukan perubahan sesuai dengan keinginannya. Dengan demikian dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

### ***H1: Leader Autonomy Support berpengaruh terhadap Taqaddum Willingness Autonomous Motivation***

*Taqaddum Volition Autonomous Motivation* merupakan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh kemauan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk maju dan berkembang sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Kemauan (*Volition*) adalah proses kognitif yang dengannya seseorang memutuskan dan berkomitmen pada suatu tindakan tertentu. Ini didefinisikan sebagai upaya yang bertujuan dan merupakan salah satu fungsi psikologis utama manusia. Lainnya termasuk pengaruh (perasaan atau emosi), motivasi (tujuan dan harapan), dan kognisi (berpikir). Proses kehendak dapat diterapkan secara sadar atau diotomatisasi sebagai kebiasaan seiring berjalannya waktu.

Kebutuhan akan otonomi mengacu pada kebutuhan untuk merasakan rasa penuh kemauan dan pilihan mengenai aktivitas dan tujuan seseorang, suatu perasaan yang muncul ketika tindakan dan tujuan seseorang dialami sebagai sesuatu yang berasal dari dirinya sendiri (Deci & Ryan, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Slemp et al., (2018) menunjukkan bahwa dukungan otonomi dapat memberikan kerangka kerja yang berharga untuk intervensi pelatihan kepemimpinan yang dirancang untuk menciptakan angkatan kerja yang berkembang. Jika dilakukan secara efektif, intervensi semacam ini dapat membantu para pemimpin untuk memupuk lingkungan kerja yang kondusif bagi kepuasan kebutuhan dasar karyawan dan perilaku kerja yang lebih berkemauan keras dan mandiri, sehingga mendorong peningkatan kesehatan mental dan kesejahteraan (Rigby & Ryan, 2018).

Seorang pemimpin yang penuh dukungan terhadap otonomi akan memberikan pekerja rasa pilihan dan kemauan untuk melakukan hal tersebut memberikan masukan, mendorong perilaku yang lebih bijaksana dan inisiatif sendiri, mengambil langkah-langkah untuk mengakuinya perspektif pekerja,



berkomunikasi secara informatif, dan meminimalkan penggunaan kontrol eksternal, seperti penghargaan atau sanksi nyata, untuk memotivasi perilaku kerja yang diinginkan (Deci & Ryan, 1987; Deci et al., 1989; Slemp et al., 2015).

*Leader Autonomy Support* berpotensi meningkatkan motivasi otonom karyawan, meningkatkan minat serta mengarahkan karyawan untuk fokus dalam pekerjaan. Motivasi otonom mengacu pada kemauan untuk melakukan pekerjaan (Ryan & Deci, 2006). Oleh karena itu dapat dirumuskan Hipotesis 2 sebagai berikut:

***H2 : Leader Autonomy Support berpengaruh terhadap Taqaddum  
Volition Autonomous Motivation***

Van den Broeck et al., (2010) menjelaskan bahwa individu mendapatkan kepuasan melalui lokus kausalitas internal yang ditunjukkan dalam kebebasan. Hal ini diartikan sebagai kebebasan dalam berkeinginan, tetapi lebih ditekankan pada faktor kebebasan karyawan dalam memilih yang terkait dengan pekerjaannya. Berdasarkan *Self Determination Theory*, otonomi didukung dengan upaya untuk memahami dan mengakui keinginan, preferensi, dan perspektif seseorang, menyampaikan pemahaman tentang sudut pandangnya, memberikan alasan untuk terlibat dalam suatu perilaku, dan memberikan pilihan dalam cara berperilaku. Mendukung otonomi seseorang juga berarti menahan diri untuk tidak mencoba mengontrol atau menekan mereka untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dukungan otonomi ditandai dengan dorongan terhadap pilihan bebas, inisiatif pribadi dan dukungan terhadap kompetensi masyarakat dalam iklim keterhubungan (Deci et al., 2001). Bersikap menentukan nasib sendiri dapat diartikan bahwa karyawan merasa memiliki pilihan dan kendali yang lebih besar (Deci & Ryan, 2017).

Ketika seseorang mengalami rasa memilih, mereka merasa memiliki aktivitas dan otonomi yang lebih besar. Sehingga dapat meningkatkan motivasi otonom (Bao & Lam, 2008). Berdasarkan *Self Determination Theory*, Deci & Ryan, (2000) mengemukakan bahwa pilihan bisa memotivasi ketika pilihan memenuhi



kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Misalnya, pilihan memotivasi ketika pilihan tersebut relevan dengan minat dan tujuan dukungan otonomi. Keyakinan bahwa pilihan meningkatkan motivasi dan pembelajaran masih ada diterima secara luas. Memberikan pilihan adalah strategi yang sederhana dan efektif untuk memperkuat otonomi yang dirasakan oleh diri sendiri dan ada banyak cara berbeda untuk memberikan pilihan (Patall et al., 2008).

Pemberian pilihan dianggap sebagai praktik yang bertujuan untuk mendukung otonomi. Namun, definisi teoretis tentang perlunya otonomi menyoroti aspek selain pilihan sebagai hal mendasar. Dalam teori ini dan studi terkaitnya, kebutuhan akan otonomi disamakan dengan perjuangan untuk realisasi diri dan penentuan nasib sendiri (Ryan & Deci, 2000). Seperti disebutkan di atas, pemberian pilihan sebagai praktik yang mendukung kebutuhan untuk otonomi, dan karena itu bermanfaat secara kognitif dan emosional.

Seorang pemimpin yang suportif terhadap otonomi akan memberikan rasa pilihan dan peluang untuk melakukan hal tersebut, memberikan masukan, mendorong perilaku yang lebih bijaksana dan inisiatif sendiri, mengambil langkah-langkah untuk mengakui perspektif pekerja, berkomunikasi secara informatif dan meminimalkan penggunaan eksternal kontrol seperti imbalan untuk memotivasi perilaku kerja yang diinginkan (Slemp et al., 2018).

Studi How et al., (2013) menguji apakah pemberian pilihan dari atasan dapat meningkatkan motivasi otonom. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menawarkan pilihan dapat mendorong persepsi dukungan otonomi. Dengan demikian dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

***H3: Leader Autonomy Support berpengaruh secara signifikan terhadap Taqaddum Choice Autonomous Motivation***

## **2.5.2 Taqaddum Autonomous Motivation**

Karyawan dapat berupaya dalam bekerja tidak hanya untuk tujuan fungsional saja tetapi juga sebagai salah satu cara untuk mencapainya memenuhi

kebutuhan psikologis dasar mereka (Fernet, 2010). Motivasi kerja otonom yang tinggi mencerminkan bekerja dengan rasa kemauan, makna dan keselarasan antara aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dan aktivitas mereka sendiri identitas, kepentingan dan nilai-nilai pribadi, dan bekerja di luar rasa pilihan, bahkan ketika tidak ada hal tertentu yang melekat (Gagne & Deci, 2005).

**Tabel 2.4 *State of the Art Autonomous Motivation***

| No | Peneliti                 | Perkembangan Teori                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Sheldon & Elliot, (1999) | Motivasi otonom didefinisikan sebagai seseorang yang mengejar tujuan karena alasan yang bermakna pribadi, konsisten dengan nilai dan tujuan seseorang atau karena tujuan itu menyenangkan dan memuaskan                                                    |
| 2. | Stone et al., (2008)     | Motivasi otonom menggambarkan motivasi individu untuk terlibat dalam suatu perilaku sesuai dengan keinginannya sendiri dan pilihan bebas                                                                                                                   |
| 3. | Claude Fernet, (2010)    | Motivasi otonom terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang terinternalisasi dengan baik). Ciri utama motivasi otonom adalah keselarasan perilaku dengan nilai-nilai inti sehingga perilaku tersebut dipandang berasal dari diri sendiri. |
| 4. | Deci et al., (2017)      | Motivasi otonom merupakan variabel utama dari SDT untuk memprediksi hasil di tempat kerja Teori ini mengasumsikan bahwa ketika ada orang                                                                                                                   |

---

yang mampu mengidentifikasi nilai dan pentingnya pekerjaan mereka, mereka akan menunjukkan peningkatan kualitas kerja.

---

*Taqaddum Autonomous Motivation*, yang dapat diartikan sebagai keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan, kemauan dan pilihan secara pribadi yang dilandasi keinginan kuat untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri serta mengubah diri menjadi makhluk yang lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Pada penelitian ini terdapat tiga dimensi dari *Taqaddum Autonomous Motivation*, yaitu *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*

#### **2.5.2.1 Taqaddum Willingness Autonomous Motivation**

Littlewood, (1996) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa keinginan bergantung pada motivasi dan kepercayaan diri untuk mengambil tanggung jawab atas pilihan yang diperlukan. Keinginan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu aktivitas dalam kehidupan. Karyawan yang mempunyai keinginan untuk melakukan perubahan mempunyai kekuatan yang lebih untuk memastikan perubahan tersebut dapat berhasil, sehingga karyawan akan aktif terlibat dalam setiap proses perubahan. Keinginan atas perubahan dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku terkait pekerjaan yang bertahan lama dan positif ditandai dengan antusiasme dan kemauan yang tulus untuk mendukung, mengadopsi, dan mempromosikan perubahan organisasi (Albrecht et al., 2020).

Keinginan adalah salah satu tenaga pendorong yang berasal dari dalam diri manusia. Dapat juga disebut sebagai kehendak yang mengarah pada tujuan-tujuan tertentu. Penelitian Hall & Linzey (1993) mengemukakan bahwa keinginan

dikatakan sebagai kemampuan dalam membuat pilihan, memutuskan, melatih pengendalian, serta bertindak dalam suatu hal. Keinginan berasal dari diri manusia yang diarahkan oleh pikiran dan perasaan individu tersebut.

*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* merupakan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk maju dan berkembang sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Adapun Integrasi antara *willingness autonomous motivation* dengan nilai islami *taqaddum* disajikan pada Tabel 2.5

**Tabel 2.5**  
**Integrasi *Taqaddum* dengan *Willingness Autonomous Motivation***

| <i>Taqaddum</i><br>(Al Ma'any) | <i>Willingness Autonomous Motivation</i><br>(Deci. Olafsen & Ryan, 2017)          | Integrasi                                   |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Mengenal Potensi Diri          | Keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan secara pribadi | Keinginan untuk mengenali potensi diri      |
| Pengembangan diri              |                                                                                   | Keinginan untuk mengembangkan diri          |
| Berubah menjadi lebih baik     |                                                                                   | Keinginan untuk berubah menjadi lebih baik. |

Dalam melakukan pengembangan diri, harus ada dorongan atau keinginan yang berasal dari diri sendiri. Pengembangan diri juga disertai dorongan untuk pengembangan potensi diri lainnya yang diharapkan mempunyai pengaruh pada meningkatnya perilaku kerja manusia, dalam hal ini perilaku inovatif salah satunya. Penelitian Lio (2023) menunjukkan bahwa keinginan berinovasi memprediksi secara positif perilaku inovasi karyawan, semakin tinggi keinginan berinovasi maka semakin tinggi pula perilaku inovasinya.

Ketika individu memahami nilai dan tujuan, rasa memiliki, mandiri dalam melaksanakan, serta menerima umpan balik dan dukungan dari pekerjaannya,

kemungkinan besar mereka akan menjadi termotivasi secara otonom. Sehingga, mereka dapat dengan andal melakukan pekerjaan lebih baik, belajar lebih baik, dan lebih bisa menyesuaikan diri (Deci et al., 2017).

Hasil penelitian Ren et al., (2021) menunjukkan bahwa motivasi otonomi memprediksi secara positif prestasi kerja dan perilaku kerja inovatif. Li et al., (2016) menyebutkan bahwa motivasi otonom berhubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan. Alasan mengapa motivasi otonom memiliki dampak menguntungkan pada pengaruh dan perilaku kerja pada budaya yang berbeda dimungkinkan karena kebutuhan psikologis dasar (misalnya, kebutuhan otonomi) bersifat universal (Chua et al., 2014).

Dengan demikian dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

***H4: Taqaddum Willingness Autonomous Motivation berpengaruh secara signifikan terhadap Sustainable Innovation Performance***

#### **2.5.2.2 Taqaddum Volition Autonomous Motivation**

Secara historis, motivasi dianggap memiliki dua tingkatan. Yang pertama adalah kehendak yang mengacu pada keinginan, atau tujuan seseorang bersama dengan keyakinan tentang apakah seseorang mampu memuaskan keinginannya, atau mencapai tujuan (Pintrich & Schunk, 2002). Tingkatan kedua adalah tindakan menggunakan kemauan, atau kehendak yang mengacu pada proses mengubah niat menjadi tindakan.

Kuhl (1985) mendefinisikan “kemauan” sebagai faktor mediasi yang memberi energi pemeliharaan dan pemberlakuan tindakan yang dimaksudkan (Kuhl, 1985) dan oleh karena itu melampaui motivasi. Motivasi adalah keinginan untuk mencapai sesuatu, tetapi kemauan berkaitan dengan nilai-nilai pribadi, minat, dan efikasi diri. Istilah Latin Abad Pertengahan 'volitionem', yang berarti kemauan, diyakini sebagai asal mula istilah volition, yang berarti keyakinan bahwa seseorang dapat mencapai sesuatu yang spesifik dan menyiratkan komitmen pribadi yang mendalam terhadap suatu hasil (Claude Fernet, 2010)

Nilai islami *Taqaddum* mempunyai dua indikator, yaitu kemauan untuk mengembangkan diri dan untuk berubah menjadi lebih baik. Integrasi antara *volition autonomous motivation* dengan nilai islami *taqaddum* disajikan dalam Tabel 2.6.

**Tabel 2.6**  
**Integrasi *Taqaddum* dengan *Volition Autonomous Motivation***

| <i>Taqaddum</i><br>(Al Ma'any) | <i>Volition Autonomous Motivation</i><br>(Deci. Olafsen & Ryan, 2017)           | Integrasi                                 |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Mengenali Potensi Diri         | Keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh kemauan secara pribadi | Kemauan untuk mengenali potensi diri      |
| Pengembangan diri              |                                                                                 | Kemauan untuk mengembangkan diri          |
| Berubah menjadi lebih baik     |                                                                                 | Kemauan untuk berubah menjadi lebih baik. |

Di dalam SDT, motivasi kerja otonom terjadi ketika karyawan melakukan upaya kerja karena minat yang tulus dan pilihan, bukan sebagai respons terhadap tekanan eksternal (Claude Fernet, 2010). Dengan demikian, karyawan yang mengalami motivasi otonom yang tinggi mempunyai ciri yaitu kemauan yang tinggi, makna dan kesesuaian antara aktivitas pekerjaan karyawan, kepentingan pribadi, serta bekerja berdasarkan pilihan (Tadić Vujčić et al., 2017).

Kemauan untuk mengembangkan diri adalah tindakan yang bertujuan untuk mewujudkan pribadi muslim yang baik. Kemuliaan makhluk dicapai melalui penerapan prinsip-prinsip pengembangan diri berdasarkan nilai-nilai Islam. Setiap menjalani kehidupan, individu dihadapkan dengan tantangan perubahan yang mengharuskan untuk terus melangkah maju. Pengembangan diri atau *self development* merupakan syarat bertahannya seseorang untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Mengembangkan potensi bagi



seorang muslim harus diarahkan kepada peningkatan keimanan dan ketaqwaan. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقُولُوا إِنَّا لَأَعُذُّكُمْ أَن نَّكُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ ۚ إِنَّا كُنَّا نَعْلَمُ أَنَّكُمْ لَأَقُولُوا كَلَّا تَوَدَّ اللَّهُ أَنَّكُمْ لَأَكْفِرُونَ ۚ

Artinya:

*“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang yang beriman”. (QS. Al-Imran : 139).*

Allah SWT berfirman bahwa manusia memiliki derajat yang tinggi. Dari penggalan arti QS. Ali Imran ayat 139 tersebut dapat dipahami bahwa manusia harus senantiasa memotivasi diri sendiri dan mengembangkan potensi diri sebagai makhluk yang tinggi derajatnya. Tidak hanya pada niat, tetapi juga diimplementasikan dalam tindakan. Ini disebut sebagai *taqaddum volition autonomous motivation*.

Penelitian yang dilakukan Deci et al., (2017) menjelaskan bahwa telah ada ratusan penelitian yang menunjukkan bahwa ketika seseorang termotivasi secara otonom, baik oleh motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang diinternalisasi, mereka menunjukkan kemauan, vitalitas dan kepercayaan diri yang lebih tinggi sehingga menghasilkan kinerja, kreativitas, perilaku inovatif dan ketekunan yang lebih baik. Penelitian Dai et al., (2022) menjelaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan perilaku inovatif.

Sebagian besar perilaku inovatif dihasilkan berdasarkan kemauan dan motivasi otonom untuk berinovasi. Dalam penelitian sebelumnya tentang hubungan antara kemauan untuk berinovasi dan perilaku inovatif, ditemukan bahwa kemauan untuk berinovasi mempunyai dampak positif berdampak pada perilaku inovatif, dan bahwa individu dengan kemauan tinggi untuk berinovasi umumnya bersedia menerima pemikiran dan ide baru, serta bersedia menerima pada pekerjaan yang menantang (Xie & Fang, 2020). Dengan demikian dapat diusulkan hipotesis 5 sebagai berikut:

***H5: Taqaddum Volition Autonomous Motivation berpengaruh secara signifikan terhadap Sustainable Innovation Performance***

**2.5.2.3 Taqaddum Choice Autonomous Motivation**

*Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dapat diartikan sebagai keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh pilihan secara pribadi yang dilandasi keinginan kuat untuk maju dan berkembang sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Teori dan penelitian psikologi terkini menegaskan konsekuensi afektif dan motivasi positif dari pilihan pribadi. Temuan-temuan ini mengarah pada gagasan populer bahwa semakin banyak pilihan, semakin baik. Bahwa kemampuan manusia untuk mengelola, dan keinginan manusia untuk memilih tidak terbatas. Integrasi antara *choice autonomous motivation* dengan nilai islami *taqaddum* disajikan Tabel 2.7

Perasaan memiliki pilihan dan pengalaman menjadikan diri sendiri sebagai pemrakarsa tindakannya bisa meningkatkan motivasi (Deci, 1971). Penelitian Deci & Ryan (1985) mencatat bahwa pilihan yang ditentukan sendiri adalah pilihan yang didasarkan pada kesadaran akan kebutuhan organisme dan interpretasi yang fleksibel terhadap peristiwa eksternal.

Dalam al Quran surat Ar Ra`ad ayat 11 disebutkan:

أَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا قَوْمٌ فَتَنُوهَا يُغَوِّوْنَ مَا بَالَهُ مُعَقِّبَاتٍ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِ  
وَنِهِ مِنْ وَالْإِلَٰهَ يَقُومُ سُوءًا ۖ فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُ

Artinya :

*“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki*

*keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa islam menghargai kebebasan dan pilihan dalam berkendak untuk menentukan apa yang terbaik bagi dirinya sendiri tetapi masing masing mempunyai resikonya sendiri. Dalam organisasi, individu mempunyai pilihan untuk mengoptimalkan perannya sebagai pekerja atau tidak. Hal ini tentunya mempunyai risiko apakah individu tersebut menjadi berkembang dan berubah menjadi lebih baik atau tidak.

Motivasi kerja menghasilkan pengaruh pada berbagai tahapan perilaku inovatif; motivasi otonom memiliki interpretasi dan perkiraan positif yang signifikan terhadap kreativitas pribadi dan inovasi organisasi (Amabile et al., 1994). Penelitian Chen et al., (2010) menunjukkan bahwa motivasi otonom mendorong dalam peningkatan perilaku inovatif karyawan.

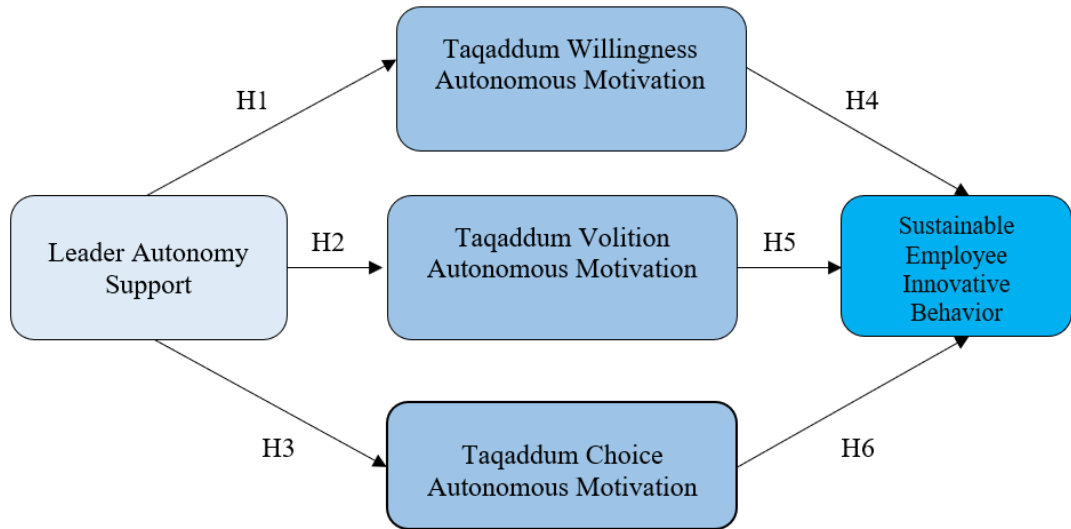
Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pilihan menghasilkan persepsi bahwa seseorang dapat melakukan kontrol terhadap lingkungan dan meningkatkan keyakinan bahwa seseorang mampu mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, A., 1997). Penelitian Murayama et al., (2015) menjelaskan bahwa pilihan dapat memfasilitasi kinerja karyawan, termasuk diantaranya adalah perilaku inovatif karyawan.

Dengan demikian dapat diusulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

***H6: Taqaddum Choice Autonomous Motivation berpengaruh secara signifikan terhadap Sustainable Employee Innovative Behavior***

Berdasarkan kajian Pustaka yang telah diuraikan diatas maka model empirik penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

**Gambar 2.6 Model Empirik Taqaddum Autonomous Motivation**

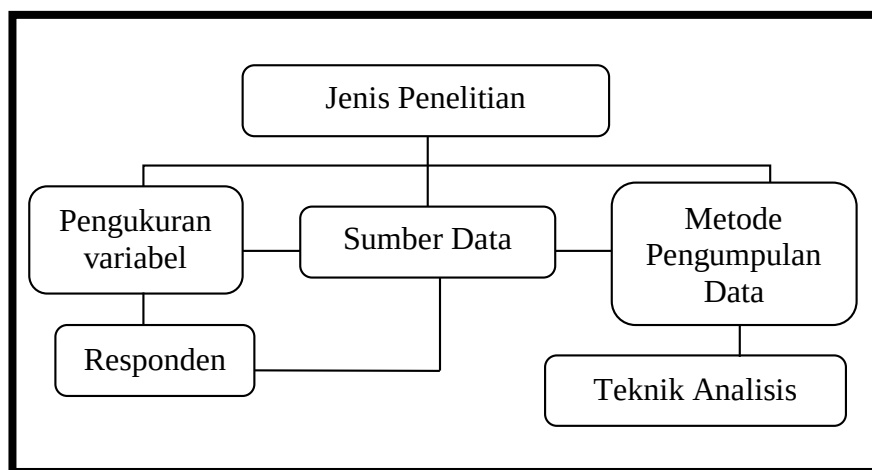


### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Pada Bab III Metode Penelitian dijelaskan mengenai arah pelaksanaan penelitian. Keterkaitan Bab III ditunjukkan pada Gambar Alur Metode Penelitian sebagai berikut.

**Gambar 3.1 : Alur Metode Penelitian**



#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” yaitu penelitian menguji hubungan antar variabel pada model empirik. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Leader Autonomy Support*, *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior*.

Pada penelitian *explanatory research*, peneliti melakukan validasi model pengukuran dengan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada IKM Batik yang ada di seluruh Provinsi Jawa Tengah untuk menguji hubungan antara antededen dan konsekuensi dari *Taqaddum Autonomous Motivation* dengan menggunakan alat uji *SEM (Structural Equation Model)*.

### 3.2. Populasi dan Sample

Populasi merupakan sekumpulan subyek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sekaran, 2017). Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini, adalah Industri Kecil dan Menengah Batik di Provinsi Jawa Tengah.

IKM Batik mempunyai nomor Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Industri (KBLI) 13134. KBLI merupakan pengklasifikasian aktivitas ekonomi yang menghasilkan barang berdasarkan lapangan usaha. Jumlah Populasi IKM Batik di Jawa Tengah sebanyak 5.063 IKM di 29 Kabupaten/Kota dari total 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah.

Sampel diambil dari data 10 Kabupaten/Kota dengan jumlah IKM Batik terbesar, dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Data Sampel IKM Batik 10 Kabupaten/Kota**  
**di Provinsi Jawa Tengah**

| No           | Kabupaten/Kota       | Jumlah Industri | Jumlah Sampel |
|--------------|----------------------|-----------------|---------------|
| 1            | KOTA PEKALONGAN      | 2.282           | 73            |
| 2            | KABUPATEN SRAGEN     | 806             | 26            |
| 3            | KABUPATEN PEKALONGAN | 727             | 23            |
| 4            | KABUPATEN TEGAL      | 362             | 12            |
| 5            | KABUPATEN PEMALANG   | 123             | 4             |
| 6            | KABUPATEN BANYUMAS   | 89              | 3             |
| 7            | KOTA TEGAL           | 86              | 3             |
| 8            | KABUPATEN SUKOHARJO  | 66              | 2             |
| 9            | KABUPATEN REMBANG    | 62              | 2             |
| 10           | KABUPATEN PATI       | 62              | 2             |
| JUMLAH TOTAL |                      | 4.665           | 150           |

*Sumber Data : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, 2024*



Jumlah sampel yang diambil sebanyak 150 IKM Batik menggunakan *proportional sampling* dan *purposive sampling*. *Proportional sampling* adalah teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing wilayah atau strata. Sedangkan “*purposive sampling*” yaitu teknik penentuan sampel dengan beberapa pertimbangan. Pemilihan sampel didasarkan pada karakteristik khas terkait dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sekaran, 2017).

Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan desainer motif pada IKM Batik. Sumber data penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Kuesioner dibagikan kepada responden terpilih sebagai sampel. Wawancara dilakukan kepada IKM Batik yang dijadikan sampel. Observasi langsung dilakukan dengan mengamati proses produksi IKM Batik yang menjadi sampel.

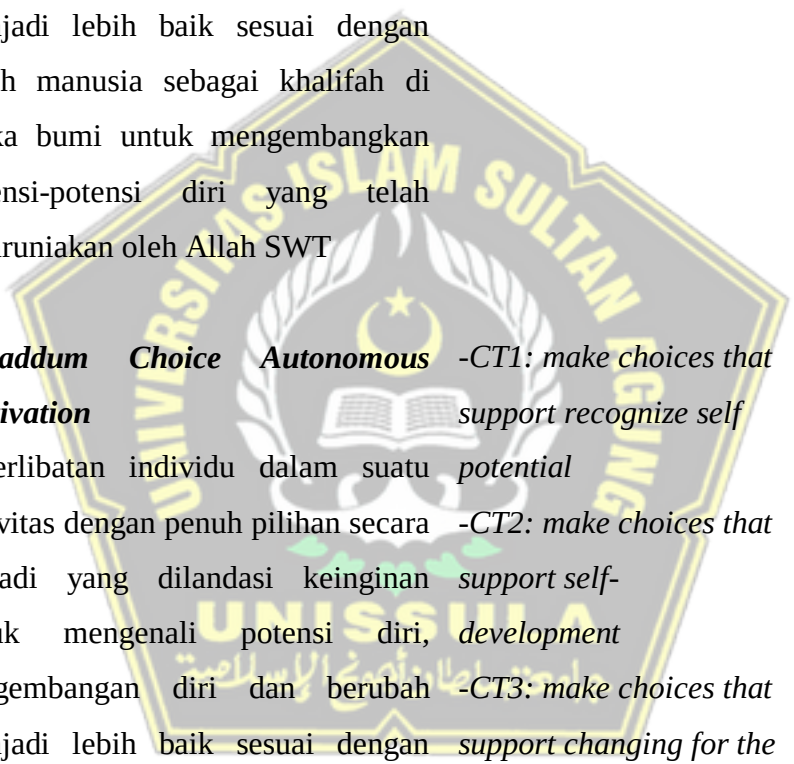
Data sekunder merupakan data yang diolah oleh peneliti dan telah dipublikasikan. Dalam penelitian ini pengumpulan data sekunder dilakukan dengan dokumentasi melalui studi pustaka, yaitu meliputi jumlah produksi serta data karyawan dan data-data lain yang terkait langsung dengan penelitian ini.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel eksogenous dan variabel endogenous dengan definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

| No | Definisi Operasional Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Sumber                                                      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1. | <b><i>Leader Autonomy Support</i></b><br>LAS merujuk pada persepsi karyawan mengenai perilaku pemimpin yang mendukung karyawan untuk melakukan kebebasan yang bertanggungjawab dalam melakukan cara kerja sesuai dengan minat dan kesenangannya, menaruh perhatian pada perspektif karyawannya, memberikan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan, serta mendorong inisiatif karyawan   | -LAS1 : <i>Acknowledging Workers Perspective</i> ,<br>-LAS2 : <i>Encourage Self Initiation</i><br>-LAS3 : <i>offering opportunities for choice and input</i><br>-LAS4 : <i>communicating in an informational rather than a controlling manner</i><br>-LAS5 : <i>avoiding the use of rewards or sanctions to motivate behavior</i> | (Baard et al., 2004; Gagne & Deci, 2005; Deci et al., 2017) |
| 2. | <b><i>Taqaddum Willingness Autonomous Motivation</i></b><br>Keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT | -TW1: <i>willingness to recognize self potential</i><br>-TW2: <i>willingness to self development</i><br>-TW3: <i>willingness to change for the better individually</i>                                                                                                                                                            | (Deci, Olafsen, Ryan, 2017)                                 |

- 
3. **Taqaddum Volition Autonomous Motivation** -TV1: *volition to recognize self potential* (Deci, Olafsen, Ryan, 2017)  
-TV2: *volition to self development*  
-TV3: *volition to change for the better individually*  
Keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh kemauan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT
4. **Taqaddum Choice Autonomous Motivation** -CT1: *make choices that support recognize self potential* (Deci, Olafsen, Ryan, 2017)  
-CT2: *make choices that support self-development*  
-CT3: *make choices that support changing for the better individually*  
Keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh pilihan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT
- 

|    |                                                                                                                                                                                                                        |                                       |                 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------|
| 5. | <b>Sustainable Employee Innovative Behavior</b>                                                                                                                                                                        | -SEIB1 : Sustainable Idea Generation  | Janssen, (2000) |
|    | Sustainable Employee innovative behavior didefinisikan sebagai perilaku karyawan dalam menghasilkan ide dan gagasan baru serta menerapkannya untuk meningkatkan kinerja atau mengatasi permasalahan terkait pekerjaan. | -SEIB2 : Sustainable Idea Promotion   |                 |
|    | Diharapkan Perilaku Inovatif Karyawan ini bersifat kontinyu atau terus menerus dan bertanggung jawab.                                                                                                                  | -SEIB3 : Sustainable Idea Realization |                 |

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner. Pernyataan dibuat dengan menggunakan skala 1 – 10 untuk mendapatkan data bersifat interval dengan jawaban yang tertutup pada kuesioner. Skor 1 menggambarkan skala sangat tidak setuju, sedangkan skor 10 menunjukkan jawaban sangat setuju atas pernyataan tersebut:

|                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |               |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|
| Sangat tidak setuju | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Sangat setuju |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------|

### 3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah-langkah pengolahan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Dalam pengolahan data menggunakan The *Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket software AMOS 28.0. SEM merupakan model statistik yang membuat perkiraan hitung dari hipotesis diantara variabel dalam sebuah model teoritis, baik model langsung atau

melalui variabel mediasi (Mustafa and Wijaya, 2012). SEM dapat dijabarkan sebagai alat analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor dan model struktural yang dimulai dari tahapan dibawah ini. Keunggulan penerapan SEM adalah mampu memverifikasi dimensi suatu konsep atau faktor dan mengukur kekuatan hubungan yang ada secara teoritis.

Teknik analisis *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket *software Amos 28.0* mencakup :

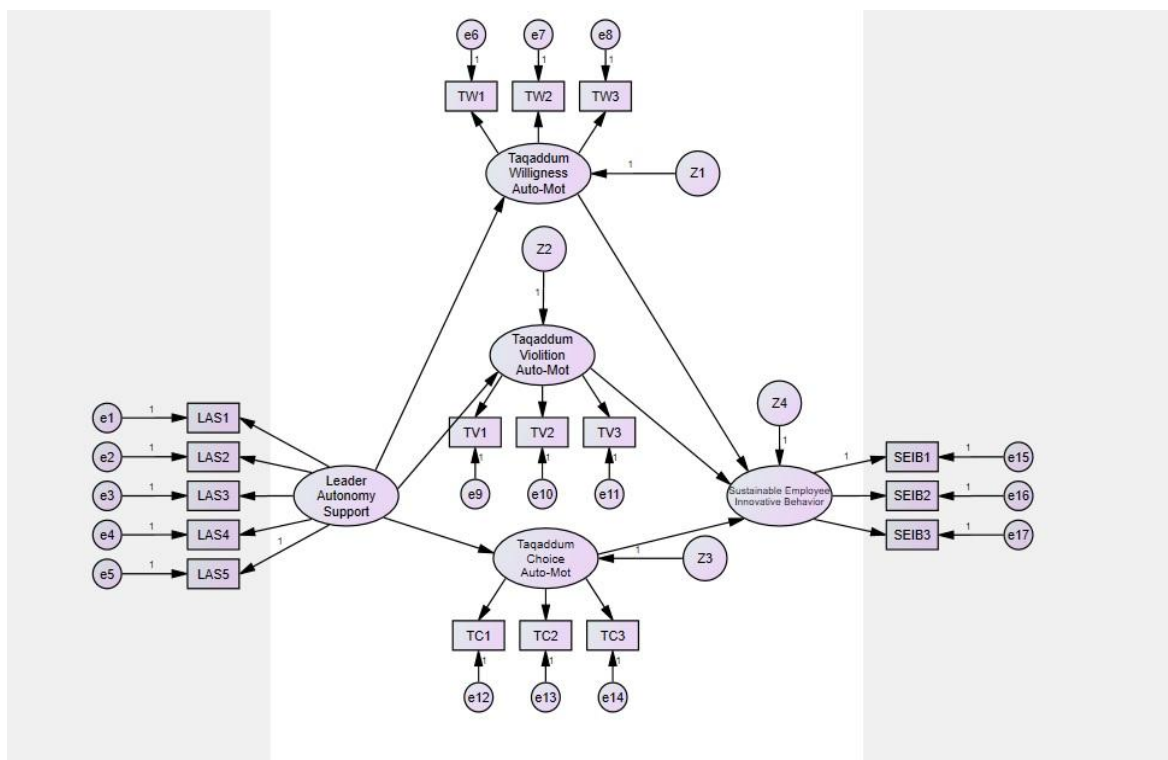
1. Uji asumsi

- a. Evaluasi normalitas data  
*Structural Equation Modelling (SEM)* bila diestimasi dengan menggunakan *Maximum Likelihood Estimation Technique*, mempunyai syarat yaitu asumsi normalitas terpenuhi. Uji normalitas menggunakan kriteria *critical ratio (c.r)* dengan rentang  $\pm 2.58$  pada tingkat signifikansi 0,01 (1%). Nilai c.r secara multivariate dan nilai c.r secara univariate harus termasuk dalam rentang  $\pm 2.58$ .
- b. Evaluasi outliers  
Merupakan data yang memiliki ciri khas yang berbeda jauh dari data lain dan memiliki nilai ekstrim (Hair et al., 2013). Outlier dapat dilihat dari jarak mahalanobis (*mahalanobis distance*).
- c. Evaluasi multikolinearitas  
Dalam mendeteksi adanya multikolinieritas dan singuralitas dari determinan matrik kovarians adalah nilai determinan matriks kovarian yang kecil atau mendekati nol dan terdapat indikasi adanya problem multikolinearitas atau singularitas.
- d. Uji residu  
Pengujian terhadap nilai residu mengindikasikan bahwa secara signifikan model dapat diterima dan nilai residual yang ditetapkan adalah  $\pm 2.58$  pada taraf signifikansi 5% (Hair et al, 1995).

Dalam analisis SEM, diagram SEM digambar sesuai dengan kerangka konsep yang telah disusun di awal penelitian. Oleh karena penelitian ini ingin

menguji pengaruh *Leader Autonomy Support*, *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Taqaddum Choice Autonomous* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior* pada Industri Kecil Menengah Batik di Jawa Tengah , maka diagram SEM yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2 Diagram SEM



Keterangan :

LAS1 – LAS5 : indikator Leader Autonomy Support

TW1 – TW3 : indikator Taqaddum Willingness Autonomous Motivation

TV1 – TV3 : indikator Taqaddum Volition Autonomous Motivation

TC1 – TC3 : indikator Taqaddum Choice Autonomous Motivation

SEIB 1- SEIB 3 : indikator Sustainable Employee Innovative Behavior



### **Persamaan Struktural**

$$TW = \beta_1 \text{ LAS} + Z_1$$

$$TV = \beta_1 \text{ LAS} + Z_2$$

$$TC = \beta_1 \text{ LAS} + Z_3$$

$$SEIB = \beta_1 \text{ LAS} + \beta_2 \text{ TW} + \beta_3 \text{ TV} + \beta_4 \text{ TC} + Z_4$$

Keterangan :

LAS : Leader Autonomy Support

TW = Taqaddum Willingness Autonomous Motivation

TV = Taqaddum Violition Autonomous Motivation

TC = Taqaddum Choice Autonomous Motivation

Z1, Z2 Z3, Z4 = error measurement

## **2. Uji validitas dan reliabilitas data**

### **1. Uji validitas**

Untuk memastikan data yang akan dianalisis merupakan data yang baik maka perlu dilakukan sebuah uji instrument penelitian, yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan langkah untuk menguji indikator variabel yang hendak diukur. Uji validitas khususnya variabel baru yang diturunkan melalui novelty mencakup Content Validity dan Face Validity, serta Convergent Validity.

#### **a) Content Validity dan Face Validity**

Content Validity dan Face Validity merupakan aspek penting untuk menjamin kualitas dan keakuratan instrumen pengukuran. Content Validity mengevaluasi sejauh mana item-item indikator-indikator dapat mewakili suatu konstruk (Collier, 2020). Hal ini melibatkan penilaian apakah pertanyaan-pertanyaan tersebut sesuai dengan subjeknya, jelas, dan tidak ambigu. Content Validity memastikan bahwa item-item dalam suatu instrumen relevan dan selaras dengan

isi yang dimaksudkan, sedangkan Face Validity menilai apakah instrumen tampak mengukur apa yang seharusnya diukur.

b) Convergent Validity

Convergent Validity merupakan aspek penting dalam mengevaluasi kualitas instrumen pengukuran, khususnya dalam hal menilai korelasi antara berbagai ukuran yang dimaksudkan untuk mengevaluasi konstruk yang sama. Convergent Validity digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator konvergen dalam mengukur suatu konsep (Collier, 2020). Dalam studi ini menggunakan kriteria nilai rata-rata ekstrak varians (AVE) setiap faktor harus di atas 0,5 (Hair, 2019), masing-masing indikator memiliki nilai critical ratio yang lebih besar dari dua kali masing-masing nilai standar error, dan loading factor (estimate) menunjukkan angka > 0,6 (Ghozali, 2016).

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji pengukuran konsistensi dari kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk atau untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variable laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,70. *Construct reliability* didapatkan dari rumus Hair et al (1995)

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

Keterangan :

Standard loading diperoleh dari standardized loading pada indikator yang didapat dari hasil perhitungan.

$\sum \epsilon_j$  adalah pengukuran error pada masing-masing indikator. Pengukuran error dapat diperoleh dari 1 – reliabilitas indikator. Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah  $\geq 0,7$ .

*Variance extract (VE)* adalah perhitungan jumlah varians dari indikator-indikator yang dikembangkan. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimum 0,50. Persamaan *VE* adalah :

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

Untuk membuat permodelan yang lengkap beberapa langkah berikut ini perlu dilakukan :

1. Pengembangan model teoritis

Penciptaan model dengan landasan teori yang kuat merupakan langkah awal dalam model pengembangan model SEM. Program komputasi SEM kemudian memvalidasi model secara empiris. Peneliti harus mengerti untuk melihat secara ilmiah mengenai variabel-variabel yang diambil.

2. Pengembangan diagram alur (*path diagram*)

Langkah selanjutnya model teoretis tersebut dijabarkan pada sebuah diagram path. Diagram path mempermudah dalam melihat hubungan pengaruh-pengaruh yang diuji. Yang harus menjadi fokus adalah menghubungkan antar konstruk, baik konstruk endogen maupun konstruk eksogen dan menyusun model pengukuran.

Konstruk-konstruk tersebut dibedakan menjadi :

- a. Konstruk eksogen (*exogenous constructs*)

Nama lain konstruk eksogen adalah variabel independen. Merupakan konstruk dalam model yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain.

- b. Konstruk endogen (*endogenous constructs*)

Konstruk endogen adalah konstruk yang bisa diprediksi oleh satu atau lebih konstruk. Nama lain konstruk endogen adalah variabel dependen.

3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan.

Selanjutnya mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang akan dibangun terdiri dari :

a. Persamaan-persamaan struktural (*structural equations*).

Persamaan struktural merupakan korelasi kausalitas dari berbagai konstruk.

b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*)

*Measurement Model* ditentukan oleh variabel yang mengukur konstruk dan serangkaian matriks yang menunjukkan hubungan dari konstruk-konstruk.

4. Membuat pilihan matriks input dan standar estimate model kovarians atau korelasi

Perbedaan SEM dengan teknik-teknik multivariat lainnya adalah dalam input data yang digunakan dalam permodelan dan standar estimatannya. SEM hanya menggunakan matriks varians/kovarians atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan standar estimate yang dilakukannya

5. Membuat penilaian dari identifikasi problem

Membahas mengenai ketidakmampuan model dalam menghasilkan standar estimate. Langkah identifikasi problem dengan melihat hasil *standar estimate* yaitu :

a. Terdapat standar eror yang tinggi

b. Standar estimate yang tidak wajar.

c. Nilai korelasi yang tinggi ( $>0,9$ ) pada koefisien standar estimate.

6. Evaluasi kriteria *goodness-of-fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap beberapa kriteria *goodness-of-fit*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu: ukuran sampel, normalitas, linearitas, outliers dan multikolinearity dan similarity. Setelah itu melakukan uji kesesuaian dan *cut off value* nya

yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak, yaitu:

a. *X<sup>2</sup>chi- square statistik*

Model yang diuji bagus jika *chi- square*nya kecil. Semakin kecil  $X^2$  semakin baik model itu tingkat signifikannya dan diterima berdasarkan probabilitas.

b. *Rmse (the root mean square error of approximation)*

Nilai rmsea yang rendah atau = 0,08 merupakan syarat untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom*.

c. *Gfi (goodness –of-fit- index)*

Merupakan ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) sampai dengan 1.0 (perfect fit). Semakin mendekati satu nilai indeks maka menunjukkan yang lebih baik. Saat ini belum ada standar nilai layak, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai diatas 90%.

d. *Agfi (adjusted goodness-of-fit-index)*

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila agfi memiliki nilai yang sama atau lebih besar dari 0,09.

e. *Cmin/df*

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

f. Tli (*tucker lewis index*)

Adalah indeks yang memperbandingkan model yang diuji dengan sebuah *baseline* model. Nilai yang direkomendasikan diterimanya sebuah model adalah  $\geq 0,90$  (Hair et.al., 1995).

g. Cfi (*comparative fit index*)

Nilai mendekati 1 menggambarkan bahwa nilai *a very good fit* yang tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah cfi lebih besar atau sama dengan 0,90.

Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan atas model adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Indeks pengujian kelayakan model**

| Goodness of fit index       | Cut-off value    |
|-----------------------------|------------------|
| $X^2$ chi- square statistik | Diharapkan kecil |
| Significant probability     | $\geq 0,05$      |
| Rmse                        | $\leq 0,08$      |
| Gfi                         | $\geq 0,90$      |
| Agfi                        | $\geq 0,90$      |
| Cmin/df                     | $\leq 2,00$      |
| Tli                         | $\geq 0,90$      |
| Cfi                         | $\geq 0,90$      |

Sumber : mustafa dan tony, 2012

7. Interpretasi dan modifikasi model

Setelah model penelitian distandar estimate, nilai residu disyaratkan tetap rendah atau mendekati nol. Distribusi frekuensi dari kovarian residual tetap simetris. Model yang baik memiliki standardized residual variance yang kecil. Batas nilai yang diperkenankan yaitu sebesar 1,96 yang dinilai sebagai signifikan secara statistik. Untuk



mempermudah modifikasi dapat digunakan indeks modifikasi yang dihitung untuk tiap hubungan antar variabel yang sudah distandar estimate.

### **3.5. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen kepada variabel endogen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Berdasarkan aturan tersebut dapat dijelaskan (Ghozali, 2017):

- a.  $CR > 1,96$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogen.
- b.  $CR < 1,96$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogen.

### **3.6. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

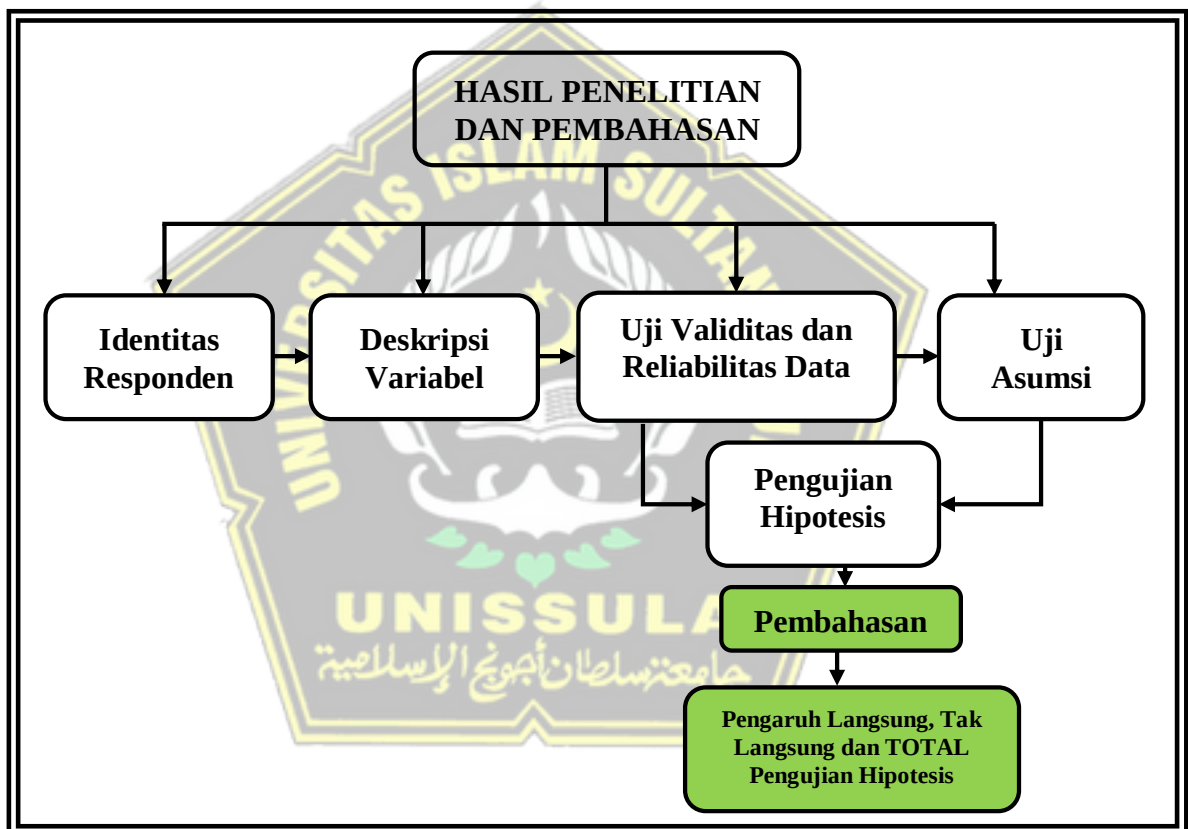
Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini digunakan untuk melihat peran variabel mediasi. Analisis ini merupakan pengujian yang digunakan agar dapat mengetahui suatu pengaruh melalui sebuah variabel mediasi. Oleh karena hal itu, kriteria berdasarkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung harus lebih besar daripada pengaruh langsung agar variabel mediasi yang digunakan dapat berhasil dan memiliki kekuatan sebagai mediasi variabel lain (Ghozali, 2017).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini, akan dijelaskan mengenai hasil analisis data penelitian yang mencakup beberapa tahap penting, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis SEM.

**Gambar 4.1 Bagan Piktografis Hasil Penelitian dan Pembahasan**



Bab ini memuat analisis deskriptif karakteristik responden untuk memberikan gambaran karakteristik 150 responden penelitian. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui tabel distribusi frekuensi dari responden yang terlibat dalam penelitian. Pengujian selanjutnya adalah analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui

hasil perhitungan nilai mean yang selanjutnya dikategorisasikan dalam kategori rendah, sedang dan tinggi. Pengujian selanjutnya, dilakukan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang merupakan analisis utama untuk menguji hipotesis penelitian, dimulai dari pengujian asumsi SEM, uji CFA, pengujian *Goodness of fit model* dan pengujian pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total. Analisis SEM diselesaikan dengan bantuan program AMOS.

#### 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 150 responden Karyawan IKM Batik yang mempunyai tugas dalam desain motif batik. Berdasarkan hasil pengumpulan data dalam penelitian ini, berikut ini adalah gambaran karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja.

**Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

| Karakteristik | Kategori              | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki – laki           | 46        | 30,7%      |
|               | Perempuan             | 104       | 69,3%      |
| Usia          | < 25 tahun            | 14        | 9,3%       |
|               | 25 - 35 tahun         | 23        | 15,3%      |
|               | 36 - 45 tahun         | 38        | 25,3%      |
|               | 46 - 55 tahun         | 49        | 32,7%      |
|               | > 55 tahun            | 26        | 17,3%      |
| Pendidikan    | SD/SMP                | 30        | 20,0%      |
|               | SMA/SMK               | 78        | 52,0%      |
|               | Diploma               | 11        | 7,3%       |
|               | Sarjana/Pasca Sarjana | 31        | 20,7%      |
| Lama Bekerja  | 1-5 tahun             | 31        | 20,7%      |
|               | 6-10 tahun            | 40        | 26,7%%     |
|               | 11-20 tahun           | 43        | 28,7%      |
|               | 21-30 tahun           | 19        | 12,7%      |
|               | > 30 tahun            | 17        | 11,3%      |

Sumber data diolah (2024)

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden pada Tabel 4.1 menunjukkan menurut jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin

perempuan (69,3%), sedangkan sisanya sebanyak 30,7% responden berjenis kelamin laki – laki.

Selanjutnya menurut usia, sebagian besar responden berusia 46 – 55 tahun (32,7%), sedangkan sisanya 25,3% berusia 36 - 45 tahun, 15,3% berusia 25 – 35 tahun, 17,3% berusia diatas 55 tahun dan sebanyak 9,3% responden berusia kurang dari 25 tahun. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden dalam penelitian berusia 46 – 55 tahun.

Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 78 orang (52,0%), sementara 30 orang (20,0%) memiliki pendidikan SD/SMP, dan 31 orang (20,7%) memiliki pendidikan Sarjana atau Pasca Sarjana. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA/SMK. Tingkat pendidikan yang beragam ini mencerminkan bahwa pekerjaan desain motif batik dapat dijalankan oleh individu dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Selanjutnya menurut lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman bekerja 11 – 20 tahun (28,7%), sedangkan sisanya 26,7% selama 6 – 10 tahun, 20,7% selama 1 – 5 tahun, 12,7% selama 21 – 30 tahun dan sebanyak 11,3% responden memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 30 tahun.

#### **4.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif variabel penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk melihat gambaran variabel penelitian menurut persepsi responden. Oleh karena penelitian ini menggunakan skala likert 1-10, maka persepsi jawaban responden dapat dilakukan dengan melihat nilai *mean* skor jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan. Ferdinand (2006) mengkategorisasikan *mean* skor jawaban responden pada skala likert 1-10 dengan kriteria sebagai berikut : intrepretasi nilai antara 1,00 – 4,00 menunjukkan kecenderungan persepsi tinggi pada responden; sementara nilai *mean* antara 4,01 – 7,00 menunjukkan persepsi sedang dan nilai *mean* antara 7,01 – 10,00 menunjukkan kecenderungan persepsi

tinggi. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut adalah gambaran persepsi responden terhadap variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini :

#### **4.2.1 *Leader Autonomy Support***

*Leader Autonomy Support* (Dukungan Otonomi Pemimpin) adalah persepsi karyawan mengenai perilaku pemimpin yang mendukung karyawan untuk melakukan kebebasan yang bertanggungjawab dalam melakukan cara kerja sesuai dengan minat dan kesenangannya, menaruh perhatian pada perspektif karyawannya, memberikan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan, serta mendorong inisiatif karyawan.

Pendekatan kepemimpinan ini menekankan pemberian kebebasan, penghargaan, dan dukungan kepada bawahan untuk menjalankan tugas sesuai cara mereka sendiri, sambil tetap memastikan tujuan organisasi tercapai. Pemimpin yang mendukung otonomi tidak hanya menyediakan ruang bagi karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka secara mandiri tetapi juga mendorong mereka untuk berinisiatif, menyampaikan ide-ide, dan memberikan kontribusi yang signifikan.

Pengukuran *Leader Autonomy Support* dalam penelitian ini dilakukan menggunakan lima indikator yang diadaptasi menjadi pernyataan dalam kuesioner. Indikator tersebut meliputi: (1) mengakui perspektif pekerja, (2) mendorong inisiasi diri karyawan, (3) menawarkan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan, (4) berkomunikasi dengan cara yang informatif daripada cara yang mengontrol, serta (5) menghindari penggunaan penghargaan atau sanksi untuk memotivasi perilaku. Responden memberikan penilaian berdasarkan skala tertentu, yang hasilnya diolah untuk menentukan rata-rata (mean) setiap indikator.

**Tabel 4.2 Stastistik Deskriptif  
Leader Autonomy Support**

| No.                            | Indikator                                                                | Indeks Rata-rata | Kriteria      |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|
| 1                              | Mengakui Perspektif Karyawan                                             | 7,33             | Tinggi        |
| 2                              | Mendorong Inisiasi Diri dari Karyawan                                    | 7,69             | Tinggi        |
| 3                              | Menawarkan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan               | 7,51             | Tinggi        |
| 4                              | Berkomunikasi dengan cara yang informatif daripada cara yang mengontrol  | 7,72             | Tinggi        |
| 5                              | Menghindari penggunaan penghargaan atau sanksi untuk memotivasi perilaku | 7,79             | Tinggi        |
| <b>Rata - rata keseluruhan</b> |                                                                          | <b>7,60</b>      | <b>Tinggi</b> |

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan data, rata-rata keseluruhan indikator berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa para pemimpin dalam konteks ini dianggap memberikan dukungan otonomi yang kuat kepada karyawannya. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pembahasan mengenai indikator *Leader Autonomy Support* berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah:

1. Indikator "Mengakui perspektif pekerja" (LAS1)

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa bahwa pimpinan mereka memberikan kebebasan yang cukup untuk mengatur cara kerja sendiri dari perspektif kerja karyawan, dengan nilai rata-rata 7,33. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan ruang bagi karyawan untuk menentukan bagaimana mereka menyelesaikan tugas, memberikan fleksibilitas dalam metode kerja. Kebebasan ini memungkinkan karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan hal tersebut berpengaruh pada peningkatan motivasi dan kinerja. Hal ini penting karena memberi otonomi pada karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka.

Sebagai tambahan, kebebasan dalam menentukan cara kerja juga dapat merangsang kreativitas, yang berdampak positif terhadap hasil kerja. Dukung



pimpinan menjadi faktor lain yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam konteks emosional di dalam menjalankan tugas.

Secara sederhana, sikap pimpinan dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang pekerjaan dan tempat kerja (Chen, et al., 2021). Pimpinan IKM Batik yang cenderung mendukung terhadap kepentingan karyawan tentunya akan memberikan rasa semangat dan motivasi di dalam bekerja untuk dapat bekerja lebih baik. Secara keseluruhan, indikator ini menunjukkan bahwa pimpinan pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah menerapkan prinsip kepemimpinan yang mendukung otonomi karyawan dalam pekerjaan.

2. Indikator "Mendorong inisiasi diri karyawan" (LAS2)

Karyawan merasa dihargai oleh pimpinan mereka dalam hal ide dan kontribusi yang mereka berikan, dengan nilai rata-rata 7,69. Inisiasi adalah suatu tindakan atau proses memulai atau memperkenalkan sesuatu yang baru. Dimana pimpinan memberikan apresiasi yang tinggi terhadap setiap ide dan masukan yang diberikan oleh karyawan, yang menunjukkan bahwa mereka merasa dihargai dan didengarkan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Penghargaan terhadap kontribusi juga meningkatkan semangat kerja karyawan, karena mereka merasa apa yang mereka lakukan dianggap penting. Ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif dari karyawan dalam pengambilan keputusan dan perbaikan proses kerja. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi, pimpinan dapat meningkatkan hubungan kerja yang positif dan mengurangi tingkat stres di tempat kerja.

3. Indikator "Menawarkan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan" (LAS3)

Nilai rata-rata untuk indikator ini adalah 7,51, yang mengindikasikan bahwa pimpinan memberi cukup ruang bagi karyawan untuk mengusulkan dan menjalankan ide-ide mereka sendiri. Kesempatan untuk memilih beberapa pilihan dalam bekerja serta memberikan masukan-masukan dan ide-ide baru

dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan memberdayakan karyawan untuk mencari solusi atas tantangan yang ada.

Dengan adanya dorongan untuk berinisiatif, karyawan merasa lebih diberdayakan dan lebih aktif dalam peran mereka, yang berdampak pada produktivitas dan kreativitas dalam pekerjaan. Pendekatan ini juga menciptakan pemimpin yang lebih sebagai fasilitator daripada sebagai pengawas, sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri di kalangan karyawan.

4. Indikator "Berkomunikasi dengan cara yang informatif daripada cara yang mengontrol" (LAS4)

Nilai rata-rata indikator ini adalah 7,72, yang menunjukkan bahwa pimpinan di IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan tidak terlalu mendominasi cara kerja. Pimpinan tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga memberikan dorongan agar karyawan dapat berpikir dan bertindak secara mandiri.

Pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkreasi dan mengimplementasikan ide-ide baru tanpa merasa dibatasi oleh aturan yang ketat. Hal ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk menjalankan ide-ide mereka, mereka lebih merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja dan kepuasan mereka.

Pemberian ruang untuk berinovasi juga dapat mempercepat perbaikan proses dan memberikan solusi yang lebih kreatif terhadap masalah yang ada di organisasi.

5. Indikator "Menghindari penggunaan penghargaan atau sanksi untuk memotivasi perilaku" (LAS5)

Dengan nilai rata-rata 7,79, penelitian menunjukkan bahwa pimpinan cenderung menggunakan dorongan positif daripada ancaman atau hukuman

dalam memotivasi karyawan. Pendekatan ini lebih fokus pada penghargaan dan pengakuan terhadap keberhasilan, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Motivasi yang berbasis pada dorongan positif lebih efektif dalam jangka panjang dibandingkan dengan hukuman atau ancaman, karena menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara pimpinan dan karyawan. Dengan memberikan umpan balik yang membangun dan memberi penghargaan terhadap pencapaian, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi. Pendekatan ini juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Rata-rata keseluruhan: 7,60. Secara keseluruhan, nilai rata-rata 7,60 menunjukkan bahwa indikator *Leader Autonomy Support* diterapkan dengan baik pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah. Pimpinan secara umum memberikan dukungan yang kuat terhadap otonomi karyawan dalam hal kebebasan, penghargaan terhadap ide-ide, dorongan untuk berinisiatif, pemberian ruang untuk berkreasi, dan penggunaan motivasi positif.

Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kreatif, dan harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **4.2.2 *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation***

*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* adalah Keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Motivasi ini bersifat otonom, di mana seseorang secara sukarela terlibat dalam pekerjaannya karena merasa termotivasi oleh dorongan internal, bukan tekanan eksternal.

Pengukuran *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dilakukan dengan menggunakan tiga indikator yang diukur melalui pernyataan dalam kuesioner. Indikator tersebut meliputi: (1) keinginan untuk mengenali potensi diri, (2) keinginan untuk mengembangkan diri, serta (3) keinginan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu.

Setiap indikator dinilai menggunakan skala tertentu, dengan hasil berupa nilai rata-rata. Berdasarkan data, ketiga indikator berada pada kategori tinggi, menunjukkan bahwa responden memiliki kemauan motivasi otonom yang kuat untuk mengembangkan diri dan berkontribusi optimal dalam pekerjaan mereka.

**Tabel 4.3 Statistik Deskriptif  
*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation***

| No.                            | Indikator                                                  | Indeks Rata-rata | Kriteria      |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------|---------------|
| 1                              | Keinginan untuk mengenali potensi diri                     | 7,95             | Tinggi        |
| 2                              | Keinginan untuk mengembangkan diri                         | 7,81             | Tinggi        |
| 3                              | Keinginan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu | 7,74             | Tinggi        |
| <b>Rata - rata keseluruhan</b> |                                                            | <b>7,83</b>      | <b>Tinggi</b> |

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pembahasan mengenai indikator *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian pada Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut :

1. Indikator "keinginan untuk mengenali potensi diri" (TW1)

Nilai rata-rata 7,95 menunjukkan bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk mengenali potensi-potensi diri yang berkaitan dalam pengembangan diri yang selanjutnya akan berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja. Keinginan bergantung pada motivasi dan kepercayaan diri untuk mengambil tanggung jawab atas pilihan yang diperlukan (Littlewood, 1996). Keinginan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu aktivitas dalam kehidupan. Dalam etimologi Islam, potensi dikenal dengan istilah fitrah. Fitrah berasal dari bahasa Arab, yaitu

diartikan sebagai perangai, tabiat, kejadian, ciptaan. Melalui potensi yang dimilikinya, manusia akan terdorong untuk berpikir dan berbudaya, agar manusia dapat berpikir kreatif dan inovatif. Sebagai makhluk ciptaan Allah, manusia dilengkapi dengan potensi, agar dengan potensi itu manusia dapat mengembangkan dirinya.

2. Indikator "keinginan untuk mengembangkan diri" (TW2)

Dengan nilai rata-rata 7,81, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Hal ini menciptakan kondisi di mana karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk dapat mengembangkan diri serta lebih terlibat dalam pekerjaan. Ketika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan minat individu, mereka lebih cenderung merasa puas dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Tantangan yang tepat dapat meningkatkan rasa pencapaian dan pengembangan diri, yang pada gilirannya memperkuat motivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, tantangan yang relevan membantu karyawan terus berkembang dan berinovasi dalam pekerjaannya, mempercepat peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

3. Indikator "keinginan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu" (TW3)

Nilai rata-rata 7,74 menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang mendalam untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka. Keinginan untuk menjadi lebih baik ini adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam agama Islam, sejatinya seorang manusia harus berubah ke arah yang lebih baik setiap harinya dan harus bersemangat untuk hal-hal yang membawa kebaikan di dunia dan di akhirat. Al-Quran di dalam Surat Ar-Rad ayat 11: “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”. Al-Isra ayat 7: “Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu



sendiri”. Rasulullah SAW bersabda: “Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu” (HR. Muslim no. 1998). Ini menunjukkan bahwa keinginan untuk berubah menjadi lebih baik penting bagi motivasi kerja karyawan.

Karyawan yang merasa memiliki motivasi yang mendalam tidak hanya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka juga berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal. Mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerjanya dan berusaha untuk melebihi ekspektasi. Hal ini mencerminkan dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan.

Rata-rata Keseluruhan 7,83 Secara keseluruhan, nilai rata-rata 7,83 menunjukkan bahwa *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah berada pada level Kriteria Tinggi. Karyawan mempunyai keinginan kuat dalam mengenali potensi diri dan mengembangkan dirinya, serta mempunyai keinginan untuk berubah menjadi lebih baik. Karyawan menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka, dengan tantangan yang sesuai dengan kemampuan serta minat mereka, dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja yang tinggi seperti ini berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan motivasi kerja ini sangat penting untuk mempertahankan produktivitas dan kepuasan karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif

#### **4.2.3 *Taqaddum Volition Autonomous Motivation***

*Taqaddum Volition Autonomous Motivation* adalah keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh kemauan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT.

Kemauan untuk mewujudkan keinginan-keinginan individu untuk mencapai tujuan, tidak hanya sebatas pada keinginan saja. Dalam konteks ini, *Taqaddum*



mencerminkan semangat dan kemauan untuk maju dan berkembang, sementara *Volition* menyoroti kemauan individu untuk terus berupaya.

Variabel ini diukur melalui tiga indikator yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan kuesioner, yaitu: (1) kemauan untuk mengenali potensi diri, (2) kemauan untuk mengembangkan diri, serta (3) kemauan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu.

**Tabel 4.4 Stastistik Deskriptif**  
***Taqaddum Volition Autonomous Motivation***

| No.                     | Indikator                                                | Indeks Rata-rata | Kriteria |
|-------------------------|----------------------------------------------------------|------------------|----------|
| 1                       | Kemauan untuk mengenali potensi diri                     | 7,83             | Tinggi   |
| 2                       | Kemauan untuk mengembangkan diri                         | 7,85             | Tinggi   |
| 3                       | Kemauan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu | 7,75             | Tinggi   |
| Rata - rata keseluruhan |                                                          | 7,81             | Tinggi   |

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pembahasan mengenai indikator *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah:

1. Indikator "Kemauan untuk mengenali potensi diri" (TV1)

Dengan nilai rata-rata 7,83, penelitian menunjukkan bahwa Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah memiliki kemauan untuk mengenali potensi diri dengan ditandai adanya kesadaran bahwa mereka mempunyai potensi diri yang dapat menimbulkan komitmen kuat untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini memperlihatkan jika mengetahui potensi dan semangat yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat membantu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa mereka mempunyai tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan tugas yang mereka emban, dan mereka tidak mudah menyerah. Dalam agama Islam, manusia memiliki dua potensi kekuatan: kekuatan *ilmiah nazhariyah* (pengetahuan dan pemikiran) dan kekuatan *'amaliah iradiyah* (perbuatan dan

kehendak). Dengan kemauan untuk mengenali potensi-potensi diri yang ada pada diri mereka, karyawan dapat mencapai hasil yang lebih baik, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan.

2. Indikator " Kemauan untuk mengembangkan diri " (TV2)

Nilai rata-rata 7,85 menunjukkan bahwa karyawan merasa bertekad untuk menjalankan tugas mereka meskipun menghadapi berbagai rintangan atau tantangan. Semangat untuk mengembangkan potensi diri ini diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata, tidak hanya sebatas keinginan. Tantangan yang ada tidak menyurutkan semangat mereka untuk tetap berprestasi dan mengembangkan dirinya. Karyawan dengan tekad yang kuat akan berusaha untuk mengatasi segala rintangan yang muncul dalam pekerjaan mereka, baik itu dari segi sumber daya, waktu, maupun faktor eksternal lainnya. Hal ini mencerminkan ketangguhan mental karyawan dalam menghadapi situasi sulit dan berusaha terus mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tekad yang tinggi juga meningkatkan daya juang karyawan dan membantu mereka untuk tetap produktif meskipun dalam kondisi yang kurang ideal.

3. Indikator "Kemauan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu" (TV3)

Dengan nilai rata-rata 7,75, karyawan merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga berpegang teguh pada prinsip dan nilai yang ada pada IKM batik tersebut. Ini menggambarkan bahwa karyawan mempunyai kemauan untuk selalu menjadi lebih baik sesuai dengan norma-norma yang diterapkan pada organisasi. Komitmen terhadap nilai-nilai organisasi ini sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang menekankan inovasi. Karyawan yang berkomitmen untuk berubah menjadi lebih baik akan bekerja lebih dengan integritas dan loyalitas, serta selalu berusaha untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Nilai ini menjadi pedoman bagi mereka dalam mengambil keputusan dan bertindak, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Rata-rata Keseluruhan: 7,81. Secara keseluruhan, nilai rata-rata 7,81 menunjukkan bahwa komitmen karyawan di Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi berada pada level Kriteria Tinggi. Karyawan memiliki komitmen yang kuat dan tekad yang tinggi untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka, serta mendukung nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi seperti ini akan meningkatkan kinerja dan menciptakan atmosfer kerja yang positif. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

#### **4.2.4 *Taqaddum Choice Autonomous Motivation***

*Taqaddum Choice Autonomous Motivation* adalah keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh pilihan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Motivasi ini mencerminkan perasaan kontrol dan otonomi dalam pekerjaan, di mana individu dapat membuat pilihan berdasarkan preferensi pribadi mereka tanpa tekanan eksternal. Konsep *Taqaddum* di sini mengacu pada dorongan untuk maju dan berkembang, sedangkan *Choice* menyoroti kebebasan dalam pengambilan pilihan dalam langkah-langkah yang diambil dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Pengukuran *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dalam penelitian ini dilakukan menggunakan tiga indikator yang dituangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner, yaitu: (1) membuat pilihan yang mendukung pengenalan potensi diri, (2) membuat pilihan yang mendukung pengembangan diri, dan (3) membuat pilihan yang mendukung perubahan menjadi lebih baik secara individu. Responden menilai setiap pernyataan menggunakan skala tertentu, menghasilkan nilai rata-rata (mean) Berdasarkan hasil analisis, ketiga indikator memiliki rata-rata dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa responden merasakan tingkat kebebasan dan

kontrol yang kuat dalam pekerjaan mereka, sehingga memotivasi mereka untuk berkontribusi secara optimal.

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif**  
***Taqaddum Choice Autonomous Motivation***

| No.                     | Indikator                                                                   | Indeks Rata-rata | Kriteria |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|
| 1                       | Membuat pilihan yang mendukung pengenalan potensi diri                      | 8,05             | Tinggi   |
| 2                       | Membuat pilihan yang mendukung pengembangan diri                            | 8,11             | Tinggi   |
| 3                       | Membuat pilihan yang mendukung perubahan menjadi lebih baik secara individu | 8,01             | Tinggi   |
| Rata - rata keseluruhan |                                                                             | 8,05             | Tinggi   |

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pembahasan mengenai indikator *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian pada Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah:

1. Indikator "Membuat pilihan yang mendukung pengenalan potensi diri" (TC1). Berdasarkan nilai rata-rata 8,03, karyawan merasa memiliki kebebasan dalam memilih cara untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Pemimpin mengetahui bahwa karyawan memahami jika mereka mengenali potensi – potensi diri yang akan mendukung dalam pengambilan keputusan saat memilih metode penyelesaian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberi ruang bagi karyawan untuk menggunakan metode atau pendekatan yang mereka anggap paling efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebebasan dalam menentukan cara kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, serta memperkuat rasa percaya diri mereka. Selain itu, kebebasan ini memungkinkan karyawan untuk lebih kreatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan lebih fleksibel dalam menyelesaikan masalah. Ini mencerminkan bahwa pimpinan mempercayakan karyawan untuk mengambil keputusan terkait bagaimana cara terbaik

menyelesaikan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja.

2. Indikator "Membuat pilihan yang mendukung pengembangan diri" (TC2).

Nilai rata-rata 8,14 menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki kontrol yang cukup atas langkah-langkah yang mereka ambil untuk mencapai tujuan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki kontrol terhadap keputusan yang mereka buat, mereka merasa lebih diberdayakan dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Kontrol yang tinggi ini memberikan karyawan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena mereka dapat merencanakan dan melaksanakan tugas sesuai dengan cara mereka sendiri.

Hal ini juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, karena mereka merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Pemberian kontrol ini berpotensi mengarah pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, karena karyawan dapat mengoptimalkan cara mereka bekerja.

3. Indikator "Membuat pilihan yang mendukung perubahan menjadi lebih baik secara individu" (TC3)

Dengan nilai rata-rata 8,02, karyawan merasa memiliki pilihan dalam menentukan pekerjaan yang ingin mereka kerjakan. Memiliki pilihan ini menunjukkan bahwa pimpinan memberi kesempatan kepada karyawan untuk memilih tugas yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, yang dapat meningkatkan perubahan karyawan menjadi lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap pekerjaan. Ketika karyawan memiliki pilihan, mereka merasa lebih dihargai dan diberi kesempatan untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik, karena mereka merasa lebih terlibat dan memiliki kontrol terhadap pekerjaan yang mereka jalankan. Pilihan dalam pekerjaan memungkinkan karyawan untuk mengatur prioritas dan memilih pekerjaan yang mereka anggap paling sesuai dengan keterampilan mereka.



Rata-rata Keseluruhan: 8,06. Secara keseluruhan, nilai rata-rata 8,06 menunjukkan bahwa kontrol atas tugas yang diberikan kepada Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah berada pada Kriteria Tinggi. Karyawan merasa memiliki kebebasan, kontrol, dan pilihan dalam cara mereka menyelesaikan tugas, yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Dengan memberikan kontrol yang tinggi kepada karyawan, pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan memberdayakan. Ini dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan, serta memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

#### **4.2.5 *Sustainable Employee Innovative Behavior***

*Sustainable Employee Innovative Behavior* adalah perilaku karyawan dalam menghasilkan ide dan gagasan baru serta menerapkannya untuk meningkatkan kinerja atau mengatasi permasalahan terkait pekerjaan. Diharapkan Perilaku Inovatif Karyawan ini bersifat kontinyu atau terus menerus dan dilakukan secara bertanggungjawab. Perilaku karyawan yang secara konsisten menciptakan, berbagi, dan menerapkan ide-ide inovatif dalam pekerjaan, yang berkontribusi pada keberlanjutan dan peningkatan kinerja organisasi. Perilaku ini mencerminkan keterlibatan aktif individu dalam inovasi yang berkesinambungan, didorong oleh dukungan dari pimpinan, keyakinan terhadap dampak positif kontribusi mereka, serta kemauan untuk berbagi dan mengimplementasikan ide-ide kreatif.

Pengukuran *Sustainable Employee Innovative Behavior* dilakukan melalui tiga indikator yang diungkapkan dalam pernyataan kuesioner. Indikator tersebut meliputi: (1) Menciptakan ide-ide baru secara berkelanjutan, (2) Berbagi ide-ide dan gagasan baru yang telah ditemukan kepada rekan kerjanya secara berkelanjutan, dan (3) Merealisasikan gagasan dan ide-ide baru tersebut secara berkelanjutan. Setiap indikator dinilai menggunakan skala tertentu, menghasilkan rata-rata (mean) Berdasarkan data, semua indikator berada dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa responden secara aktif dan berkesinambungan terlibat dalam perilaku inovatif di tempat kerja.



**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif**  
***Sustainable Employee Innovative Behavior***

| No.                     | Indikator                                                                                          | Indeks Rata-rata | Kriteria |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|
| 1                       | Menciptakan ide-ide baru secara berkelanjutan                                                      | 8,19             | Tinggi   |
| 2                       | Berbagi ide-ide dan gagasan baru yang telah diketemukan kepada rekan kerjanya secara berkelanjutan | 8,03             | Tinggi   |
| 3                       | Merealisasikan gagasan dan ide-ide baru tersebut secara berkelanjutan                              | 8,04             | Tinggi   |
| Rata - rata keseluruhan |                                                                                                    | 8,08             | Tinggi   |

Sumber: data diolah (2024)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pembahasan mengenai indikator *Sustainable Employee Innovative Behavior* berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian pada Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah :

1. Indikator "Menciptakan ide-ide baru secara berkelanjutan" (SEIB1). Berdasarkan nilai rata-rata 8,19, Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah menunjukkan upaya yang konsisten dalam mencari ide-ide baru untuk pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan sikap proaktif dan inovatif dalam menghadapi pekerjaan, di mana karyawan tidak hanya berfokus pada rutinitas tetapi juga berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Keinginan untuk terus berinovasi dan mengembangkan ide-ide baru ini adalah tanda bahwa karyawan berkomitmen untuk membawa perubahan positif dalam pekerjaan mereka. Semangat inovasi ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis, karena dapat mendorong peningkatan kualitas dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih kreatif.

Dengan nilai rata-rata 8,19, karyawan yakin bahwa peran mereka dalam inovasi dapat memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan. Keyakinan ini mencerminkan rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi perubahan yang berarti dalam organisasi. Ketika

karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dalam hal inovasi dapat memberikan dampak yang signifikan, mereka akan semakin termotivasi untuk berinovasi dan memperbaiki kinerja perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi dan siap untuk berkontribusi secara maksimal untuk mencapainya.

2. Indikator " Berbagi ide-ide dan gagasan baru yang telah diketemukan kepada rekan kerjanya secara berkelanjutan " (SEIB2).

Nilai rata-rata 8,03 menunjukkan bahwa karyawan selalu bersedia untuk berbagi ide-ide inovatif dengan rekan kerja mereka. Hal ini menunjukkan adanya budaya kolaborasi yang kuat dalam tim, di mana karyawan tidak hanya berfokus pada tugas pribadi, tetapi juga aktif berbagi pengetahuan dan ide-ide yang dapat membantu meningkatkan kinerja tim. Sikap berbagi ini menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan memotivasi, di mana setiap individu berperan dalam mendorong inovasi dan perbaikan terus-menerus. Dengan berbagi ide, karyawan juga memperkuat rasa kebersamaan dan memperluas wawasan kolektif dalam organisasi, yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang.

3. Indikator "Merealisasikan gagasan dan ide-ide baru tersebut secara berkelanjutan" (SEIB3)

Nilai rata-rata 8,04 menunjukkan bahwa karyawan mampu menerapkan ide-ide inovatif yang mereka temukan secara terus-menerus dalam pekerjaan mereka. Penerapan ide inovatif ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengimplementasikan solusi baru yang dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan. Kemampuan untuk terus-menerus mengaplikasikan ide-ide inovatif juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki pola pikir yang adaptif dan siap untuk menghadapi tantangan dengan cara yang lebih efektif. Dengan demikian, mereka dapat memberikan kontribusi yang berkelanjutan terhadap inovasi di tempat kerja.

Berdasarkan nilai rata-rata 8,08, karyawan merasa didukung oleh pimpinan untuk berkontribusi pada upaya inovasi yang berkelanjutan di tempat

kerja. Dukungan pimpinan dalam hal ini sangat penting, karena memberikan rasa aman bagi karyawan untuk mengemukakan dan menerapkan ide-ide baru tanpa rasa takut akan kegagalan. Pimpinan yang mendukung inovasi menciptakan iklim kerja yang terbuka dan positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mencari cara-cara baru untuk memperbaiki proses kerja. Dukungan ini tidak hanya memperkuat komitmen karyawan terhadap inovasi, tetapi juga membantu mempercepat implementasi ide-ide yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Rata-rata Keseluruhan: 8,08 Secara keseluruhan, nilai rata-rata 8,08 menunjukkan bahwa perilaku inovatif Karyawan IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah berada pada Kriteria Tinggi. Karyawan merasa diberdayakan untuk mencari dan berbagi ide-ide baru, serta merasa didukung oleh pimpinan untuk berkontribusi pada upaya inovasi yang berkelanjutan.

Keyakinan mereka bahwa inovasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan memperkuat motivasi untuk terus mengembangkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Ini mencerminkan budaya kerja yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan peningkatan berkelanjutan, yang penting untuk kemajuan organisasi dalam jangka panjang.

### **4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

##### **4.3.1.1 Face Validity dan Content Validity**

Studi ini menghasilkan *Content Validity* dari variabel baru *Taqaddum Autonomous Motivation* dengan mengeksplorasi literatur-literatur yang terkait dengan konsep *Taqaddum*, Motivasi Otonomi dan *Self Determination Theory*.

*Face validity* merupakan salah satu konsep pengukuran validitas dimana suatu instrument memiliki *content validity*. Jika mengandung butir-butir pertanyaan yang memadai dan representatif untuk mengukur construct sesuai dengan yang diinginkan peneliti. Suatu instrument dinilai memiliki *face validity* jika menurut

penilaian subjektif diantara para profesional bahwa instrument tersebut logis dan merefleksikan secara akurat sesuatu yang harus diukur.

*Face Validity* telah dilakukan pada Workshop Rekonstruksi nilai-nilai Islam Disertasi yang telah dilakukan pada tanggal 20-21 Januari 2024 dan Kolokium pada 10 Agustus 2024. Hasil Eksplorasi Pengembangan instrumen disajikan dalam Tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Hasil Eksplorasi Pengembangan Instrumen**

| No | Variabel                                   | Instrumen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Leader Autonomy Support                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengakui Perspektif Pekerja,</li> <li>- Mendorong Inisiasi Diri</li> <li>- Menawarkan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan</li> <li>- Berkomunikasi secara informatif daripada mengendalikan</li> <li>- Menghindari penggunaan penghargaan atau sanksi untuk memotivasi perilaku</li> </ul> |
| 2  | Taqaddum Willingness Autonomous Motivation | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keinginan untuk mengenali potensi diri</li> <li>- Keinginan untuk mengembangkan diri</li> <li>- Keinginan untuk berubah menjadi lebih baik</li> </ul>                                                                                                                                                  |
| 3  | Taqaddum Volition Autonomous Motivation    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemauan untuk mengenali potensi diri</li> <li>- Kemauan untuk mengembangkan diri</li> <li>- Kemauan untuk berubah menjadi lebih baik</li> </ul>                                                                                                                                                        |
| 4  | Taqaddum Choice Autonomous Motivation      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat pilihan yang mendukung pengenalan potensi diri</li> <li>- Membuat pilihan yang mendukung pengembangan diri</li> <li>- Membuat pilihan yang mendukung perubahan menjadi lebih baik secara individu</li> </ul>                                                                                   |
| 5  | Sustainable Employee Innovative Behavior   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menciptakan Ide Baru yang Berkelanjutan</li> <li>- Berbagi ide-ide dan gagasan baru yang telah diketemukan kepada rekan kerjanya secara berkelanjutan</li> <li>- Merealisasikan gagasan dan ide-ide baru tersebut secara berkelanjutan</li> </ul>                                                      |

Sumber : data primer yang diolah, 2024

#### 4.3.1.2 Convergent Validity

Convergent Validity merupakan elemen krusial dalam menilai kualitas alat ukur, terutama dalam hal menilai korelasi antar berbagai ukuran yang ditujukan untuk mengevaluasi konstruk yang sama. Hasil perhitungan *Convergent Validity* nampak pada Tabel 4.8 yang dapat diinterpretasikan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria dalam mengukur suatu konsep *Taqaddum Autonomous Motivation*.

**Tabel 4.8 Convergent Validity**

| No | Variabel                                   | Item Total | Item   | FL    | AVE   |
|----|--------------------------------------------|------------|--------|-------|-------|
| 1  | Leader Autonomy Support                    | 5          | LAS 1  | 0,709 | 0,615 |
|    |                                            |            | LAS 2  | 0,799 |       |
|    |                                            |            | LAS 3  | 0,782 |       |
|    |                                            |            | LAS 4  | 0,729 |       |
|    |                                            |            | LAS 5  | 0,890 |       |
| 2  | Taqaddum Willingness Autonomous Motivation | 3          | TW 1   | 0,662 | 0,504 |
|    |                                            |            | TW 2   | 0,782 |       |
|    |                                            |            | TW 3   | 0,670 |       |
| 3  | Taqaddum Volition Autonomous Motivation    | 3          | TV 1   | 0,761 | 0,609 |
|    |                                            |            | TV 2   | 0,739 |       |
|    |                                            |            | TV 3   | 0,839 |       |
| 4  | Taqaddum Choice Autonomous Motivation      | 3          | TC 1   | 0,767 | 0,645 |
|    |                                            |            | TC 2   | 0,864 |       |
|    |                                            |            | TC 3   | 0,775 |       |
| 5  | Sustainable Employee Innovative Behavior   | 3          | SEIB 1 | 0,767 | 0,571 |
|    |                                            |            | SEIB 2 | 0,758 |       |
|    |                                            |            | SEIB 3 | 0,742 |       |

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) dari setiap faktor harus lebih dari 0,5, setiap indikator harus memiliki nilai critical ratio yang lebih dari dua kali nilai standar error masing-masing, dan loading factor (estimate) harus menunjukkan nilai lebih dari 0,6

**Tabel 4.9 Uji Validitas**

|       |      |      | Estimate | S.E.  | C.R.   | P    | Label  |
|-------|------|------|----------|-------|--------|------|--------|
| TW    | <--- | LAS  | 0,179    | 0,072 | 2,472  | ,013 | par_1  |
| TV    | <--- | LAS  | 0,193    | 0,086 | 2,231  | ,026 | par_2  |
| TC    | <--- | LAS  | 0,260    | 0,100 | 2,607  | ,009 | par_3  |
| SEIB  | <--- | TW   | 0,259    | 0,111 | 2,335  | ,020 | par_4  |
| SEIB  | <--- | TV   | 0,148    | 0,072 | 2,060  | ,039 | par_5  |
| SEIB  | <--- | TC   | 0,192    | 0,062 | 3,092  | ,002 | par_6  |
| LAS5  | <--- | LAS  | 1,000    |       |        |      |        |
| LAS4  | <--- | LAS  | 0,842    | 0,080 | 10,457 | ***  | par_7  |
| LAS3  | <--- | LAS  | 0,879    | 0,075 | 11,656 | ***  | par_8  |
| LAS2  | <--- | LAS  | 0,958    | 0,079 | 12,119 | ***  | par_9  |
| LAS1  | <--- | LAS  | 0,774    | 0,078 | 9,935  | ***  | par_10 |
| TW1   | <--- | TW   | 1,000    |       |        |      |        |
| TW2   | <--- | TW   | 1,145    | 0,182 | 6,282  | ***  | par_11 |
| TW3   | <--- | TW   | 0,895    | 0,151 | 5,919  | ***  | par_12 |
| TV3   | <--- | TV   | 1,000    |       |        |      |        |
| TV2   | <--- | TV   | 0,892    | 0,105 | 8,530  | ***  | par_13 |
| TV1   | <--- | TV   | 0,926    | 0,110 | 8,435  | ***  | par_14 |
| TC3   | <--- | TC   | 1,000    |       |        |      |        |
| TC2   | <--- | TC   | 0,971    | 0,102 | 9,472  | ***  | par_15 |
| TC1   | <--- | TC   | 0,912    | 0,101 | 9,029  | ***  | par_16 |
| SEIB1 | <--- | SEIB | 1,000    |       |        |      |        |
| SEIB2 | <--- | SEIB | 1,062    | 0,140 | 7,571  | ***  | par_17 |
| SEIB3 | <--- | SEIB | 1,099    | 0,141 | 7,818  | ***  | par_18 |

#### 4.3.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam indikator penelitian. Seluruh jawaban responden dalam penelitian ini dinyatakan konsisten dengan pertimbangan memiliki nilai Construct Reliability (CR) lebih dari 0,7 sebagaimana yang disajikan dalam Tabel 4.10.



**Tabel 4.10 Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                                   | CR    |
|----|--------------------------------------------|-------|
| 1  | Leader Autonomy Support                    | 0,888 |
| 2  | Taqaddum Willingness Autonomous Motivation | 0,748 |
| 3  | Taqaddum Volition Autonomous Motivation    | 0,823 |
| 4  | Taqaddum Choice Autonomous Motivation      | 0,844 |
| 5  | Sustainable Employee Innovative Behavior   | 0,800 |

Sumber : data primer yang diolah, 2024

#### 4.4 Uji Asumsi

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam *Structural Equation Modeling (SEM)* bertujuan untuk mengevaluasi apakah data mengikuti distribusi normal, yang merupakan asumsi penting dalam SEM berbasis *covariance* (CB-SEM). Metode estimasi seperti *Maximum Likelihood (ML)* memerlukan data yang berdistribusi normal agar hasil estimasi valid. Dalam analisis ini, critical ratio (CR) kurtosis multivariat menjadi indikator penting, dengan nilai CR berada dalam rentang  $\pm 2,58$  menunjukkan data memenuhi asumsi multivariate normality pada tingkat signifikansi 0,01.

Berdasarkan analisis uji normalitas univariat, distribusi data dievaluasi melalui nilai skewness dan kurtosis. Distribusi dianggap normal jika skewness berada dalam rentang  $\pm 2$  dan kurtosis dalam rentang  $\pm 7$ . Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai skewness dan kurtosis yang memenuhi kriteria normalitas. Nilai kurtosis menunjukkan bahwa tidak ada nilai yang melebihi ambang batas  $\pm 7$ . Secara keseluruhan, berdasarkan skewness dan kurtosis, data dapat dianggap cukup mendekati distribusi normal untuk sebagian besar variabel dalam analisis ini.

**Tabel 4.11 Uji Normalitas Data**

Assessment of normality (Group number 1)

| Variable     | min   | max    | skew  | c.r.   | kurtosis | c.r.   |
|--------------|-------|--------|-------|--------|----------|--------|
| SEIB3        | 3,000 | 10,000 | -,074 | -,370  | -,951    | -2,377 |
| SEIB2        | 2,000 | 10,000 | -,067 | -,334  | -,554    | -1,384 |
| SEIB1        | 3,000 | 10,000 | ,074  | ,369   | -,663    | -1,657 |
| TC1          | 2,000 | 10,000 | -,328 | -1,641 | -,905    | -2,262 |
| TC2          | 2,000 | 10,000 | -,286 | -1,429 | -,869    | -2,173 |
| TC3          | 1,000 | 10,000 | -,394 | -1,972 | -,993    | -2,482 |
| TV1          | 2,000 | 10,000 | ,093  | ,463   | -,870    | -2,175 |
| TV2          | 2,000 | 10,000 | ,234  | 1,171  | -,821    | -2,054 |
| TV3          | 1,000 | 10,000 | ,174  | ,870   | -,595    | -1,486 |
| TW3          | 2,000 | 10,000 | -,065 | -,325  | -,439    | -1,098 |
| TW2          | 3,000 | 10,000 | -,272 | -1,358 | -,470    | -1,175 |
| TW1          | 2,000 | 10,000 | -,141 | -,707  | -,717    | -1,792 |
| LAS1         | 1,000 | 10,000 | ,222  | 1,109  | -,502    | -1,254 |
| LAS2         | 1,000 | 10,000 | ,039  | ,193   | -,936    | -2,339 |
| LAS3         | 1,000 | 10,000 | -,105 | -,527  | -,838    | -2,095 |
| LAS4         | 1,000 | 10,000 | ,029  | ,145   | -,828    | -2,069 |
| LAS5         | 1,000 | 10,000 | -,103 | -,517  | -,807    | -2,017 |
| Multivariate |       |        |       |        | 6,699    | 1,614  |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Normalitas multivariat mengacu pada distribusi data secara keseluruhan yang melibatkan beberapa variabel sekaligus. Uji normalitas multivariat dilakukan dengan melihat critical ratio (CR) multivariat. Nilai CR sebesar 1,614 juga menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas multivariat, karena nilai CR yang ideal berada dalam rentang  $\pm 2,58$  untuk menunjukkan normalitas yang baik pada tingkat signifikansi 0,01. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa data multivariat dalam analisis ini sepenuhnya mengikuti distribusi normal.

#### 4.4.2 Evaluasi Outliers

Berdasarkan hasil Mahalanobis d-squared, observasi yang memiliki nilai Mahalanobis d-squared tinggi menunjukkan posisi mereka yang jauh dari centroid data dan dapat dianggap sebagai outlier multivariat. Sementara itu, untuk menganalisis apakah ada outlier univariat pada data, kita perlu melihat nilai-nilai

individual dari setiap variabel yang terlibat dalam perhitungan Mahalanobis d-squared.

Outlier univariat dapat terjadi jika suatu variabel memiliki nilai yang sangat jauh dari rata-rata atau distribusinya yang sangat berbeda dengan yang lainnya. Misalnya, jika dalam analisis terdapat variabel dengan nilai ekstrem yang besar atau kecil, hal tersebut dapat menyebabkan beberapa observasi memiliki Mahalanobis d-squared yang tinggi.

**Tabel 4.12 Outliers**

**Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)**

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1   | p2   |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 107                | 36,637                | ,004 | ,432 |
| 9                  | 36,427                | ,004 | ,123 |
| 104                | 34,748                | ,007 | ,081 |
| 59                 | 33,796                | ,009 | ,046 |
| 138                | 30,441                | ,023 | ,273 |
| 101                | 30,437                | ,023 | ,141 |
| 51                 | 29,766                | ,028 | ,131 |
| 57                 | 27,806                | ,047 | ,415 |
| 125                | 27,532                | ,051 | ,351 |
| 37                 | 27,303                | ,054 | ,288 |
| 88                 | 27,258                | ,054 | ,195 |
| 131                | 26,826                | ,061 | ,201 |
| 54                 | 25,236                | ,090 | ,591 |
| 114                | 25,035                | ,094 | ,551 |
| 19                 | 24,725                | ,101 | ,557 |
| 15                 | 24,494                | ,107 | ,538 |
| 109                | 24,482                | ,107 | ,438 |
| 81                 | 24,456                | ,108 | ,348 |
| 130                | 23,888                | ,122 | ,475 |
| 118                | 23,750                | ,126 | ,435 |
| 123                | 23,718                | ,127 | ,356 |
| 41                 | 23,069                | ,147 | ,540 |
| 128                | 22,924                | ,152 | ,513 |
| 127                | 22,914                | ,152 | ,427 |
| 20                 | 22,899                | ,153 | ,348 |
| 33                 | 22,868                | ,154 | ,283 |
| 79                 | 22,703                | ,159 | ,274 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1   | p2   |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 84                 | 22,504                | ,166 | ,280 |
| 94                 | 22,111                | ,180 | ,373 |
| 63                 | 21,896                | ,189 | ,395 |
| 62                 | 21,676                | ,198 | ,421 |
| 55                 | 21,555                | ,202 | ,402 |
| 73                 | 21,247                | ,215 | ,478 |
| 102                | 21,192                | ,218 | ,428 |
| 30                 | 20,829                | ,234 | ,540 |
| 40                 | 20,660                | ,242 | ,553 |
| 66                 | 20,491                | ,250 | ,568 |
| 100                | 20,347                | ,257 | ,571 |
| 113                | 19,984                | ,275 | ,689 |
| 68                 | 19,845                | ,282 | ,693 |
| 26                 | 19,774                | ,286 | ,663 |
| 31                 | 19,525                | ,299 | ,724 |
| 23                 | 19,464                | ,303 | ,693 |
| 56                 | 18,996                | ,329 | ,844 |
| 145                | 18,884                | ,335 | ,841 |
| 78                 | 18,575                | ,353 | ,901 |
| 14                 | 18,559                | ,354 | ,873 |
| 36                 | 18,430                | ,362 | ,878 |
| 98                 | 18,363                | ,366 | ,863 |
| 35                 | 18,310                | ,370 | ,842 |
| 103                | 18,226                | ,375 | ,832 |
| 43                 | 18,200                | ,376 | ,797 |
| 64                 | 18,179                | ,378 | ,756 |
| 97                 | 18,136                | ,380 | ,723 |
| 122                | 17,979                | ,390 | ,749 |
| 93                 | 17,909                | ,395 | ,730 |
| 24                 | 17,811                | ,401 | ,726 |
| 146                | 17,731                | ,406 | ,713 |
| 34                 | 17,381                | ,429 | ,832 |
| 121                | 17,264                | ,437 | ,838 |
| 143                | 17,264                | ,437 | ,794 |
| 50                 | 17,153                | ,444 | ,799 |
| 148                | 16,940                | ,458 | ,848 |
| 82                 | 16,836                | ,466 | ,850 |
| 67                 | 16,728                | ,473 | ,854 |
| 112                | 16,532                | ,486 | ,889 |

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1   | p2   |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 72                 | 16,440                | ,493 | ,888 |
| 136                | 16,423                | ,494 | ,860 |
| 47                 | 16,373                | ,498 | ,842 |
| 80                 | 16,273                | ,505 | ,844 |
| 16                 | 16,208                | ,509 | ,831 |
| 49                 | 16,156                | ,513 | ,812 |
| 86                 | 16,152                | ,513 | ,767 |
| 140                | 16,069                | ,519 | ,761 |
| 77                 | 16,017                | ,523 | ,738 |
| 1                  | 15,963                | ,526 | ,715 |
| 91                 | 15,947                | ,528 | ,667 |
| 17                 | 15,725                | ,543 | ,745 |
| 13                 | 15,665                | ,548 | ,726 |
| 58                 | 15,598                | ,552 | ,711 |
| 119                | 15,586                | ,553 | ,661 |
| 90                 | 15,507                | ,559 | ,651 |
| 134                | 15,459                | ,562 | ,622 |
| 21                 | 15,459                | ,562 | ,558 |
| 25                 | 15,303                | ,574 | ,603 |
| 105                | 15,272                | ,576 | ,560 |
| 27                 | 15,234                | ,579 | ,521 |
| 139                | 15,208                | ,580 | ,473 |
| 18                 | 15,198                | ,581 | ,415 |
| 110                | 15,094                | ,589 | ,423 |
| 11                 | 14,928                | ,601 | ,476 |
| 29                 | 14,904                | ,602 | ,427 |
| 116                | 14,873                | ,605 | ,384 |
| 70                 | 14,539                | ,629 | ,556 |
| 87                 | 14,533                | ,629 | ,494 |
| 89                 | 14,436                | ,636 | ,497 |
| 117                | 14,315                | ,645 | ,517 |
| 147                | 14,198                | ,653 | ,534 |
| 99                 | 14,104                | ,660 | ,535 |
| 65                 | 13,909                | ,674 | ,608 |

**Sumber :** Data Primer yang diolah, 2024

Batas Mahalanobis d-squared untuk outlier ditentukan berdasarkan nilai Chi-Square ( $\chi^2$ ) dengan 17 indikator valid di taraf 0,001, yaitu sebesar 40,79, dengan batas tersebut dapat menyimpulkan bahwa observasi dengan nilai Mahalanobis d-

squared di bawah 40,79 tidak dianggap sebagai outlier. Berdasarkan data diatas, semua nilai Mahalanobis d-squared untuk observasi yang terdaftar (misalnya 29,060, 28,794, 28,421, dan seterusnya) berada jauh di bawah 40,79. Oleh karena itu, tidak ada observasi yang melebihi batas ini, yang berarti tidak ada outlier multivariat dalam dataset ini. Dengan demikian, berdasarkan kriteria ini, semua observasi dianggap normal dan tidak ada yang perlu diperlakukan sebagai outlier dalam analisis ini.

#### 4.4.3 Evaluasi Multikolinieritas

Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil atau hampir nol dapat menunjukkan multikolinieritas dan singularitas dalam dataset penelitian. Penilaian ini digunakan untuk menentukan apakah dataset penelitian menunjukkan singularitas atau multikolinieritas dalam kombinasi-kombinasi variabel. Matriks kovarians sampel harus diamati untuk mengevaluasinya. Berikut ini adalah hasil determinant sample covariance matrix :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Determinant of Covariance Matrix**

**Sample Moments (Group number 1)**

**Sample Covariances (Group number 1)**

|       | SEIB3 | SEIB2 | SEIB1 | TC1   | TC2   | TC3   | TV1   | TV2   | TV3   | TW3   | TW2   | TW1   | LAS1  | LAS2  | LAS3  | LAS4  | LAS5  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| SEIB3 | 3,586 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| SEIB2 | 1,941 | 3,200 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| SEIB1 | 1,826 | 1,697 | 2,772 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| TC1   | ,522  | ,748  | ,451  | 5,481 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| TC2   | ,650  | ,981  | ,762  | 3,450 | 4,892 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| TC3   | 1,080 | 1,538 | ,952  | 3,517 | 3,751 | 6,450 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| TV1   | ,427  | ,600  | ,373  | ,053  | -,173 | -,273 | 4,213 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| TV2   | ,261  | ,604  | ,353  | ,015  | ,141  | ,304  | 2,340 | 4,143 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| TV3   | ,577  | ,719  | ,416  | -,046 | ,269  | -,222 | 2,620 | 2,567 | 4,044 |       |       |       |       |       |       |       |       |
| TW3   | ,483  | ,664  | ,733  | -,082 | ,182  | ,048  | ,187  | ,358  | ,166  | 2,852 |       |       |       |       |       |       |       |
| TW2   | ,458  | ,283  | ,744  | ,470  | ,505  | ,544  | ,367  | ,199  | ,207  | 1,672 | 3,431 |       |       |       |       |       |       |
| TW1   | ,351  | ,373  | ,868  | ,412  | ,275  | ,667  | ,833  | ,383  | ,391  | 1,328 | 1,865 | 3,650 |       |       |       |       |       |
| LAS1  | ,508  | ,176  | ,483  | ,750  | ,193  | ,124  | ,867  | ,263  | ,132  | ,367  | ,375  | ,930  | 4,044 |       |       |       |       |
| LAS2  | ,937  | ,582  | ,589  | 1,283 | 1,201 | ,757  | 1,140 | ,646  | ,717  | ,390  | ,319  | ,934  | 2,587 | 4,868 |       |       |       |
| LAS3  | ,792  | ,540  | ,596  | 1,019 | ,606  | ,628  | ,913  | ,336  | ,367  | ,550  | ,610  | ,994  | 2,291 | 2,811 | 4,280 |       |       |
| LAS4  | ,517  | ,237  | ,511  | 1,292 | 1,130 | ,853  | ,833  | ,609  | ,659  | ,562  | ,928  | ,867  | 2,317 | 2,499 | 2,497 | 4,512 |       |
| LAS5  | ,607  | ,188  | ,343  | ,663  | ,817  | ,385  | ,740  | ,238  | ,463  | ,413  | ,368  | ,704  | 2,577 | 3,299 | 2,999 | 2,881 | 4,281 |

Condition number = 22,445

Eigenvalues

19,444 11,643 8,767 6,471 5,087 2,553 2,420 2,166 1,892 1,831 1,518 1,489 1,302 1,230 1,092 ,933 ,866

Determinant of sample covariance matrix = 9664735,910

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)



Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai determinan dari sampel covariance matrix yang jauh di atas 0,1, yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak menunjukkan masalah singularitas atau multikolinieritas.

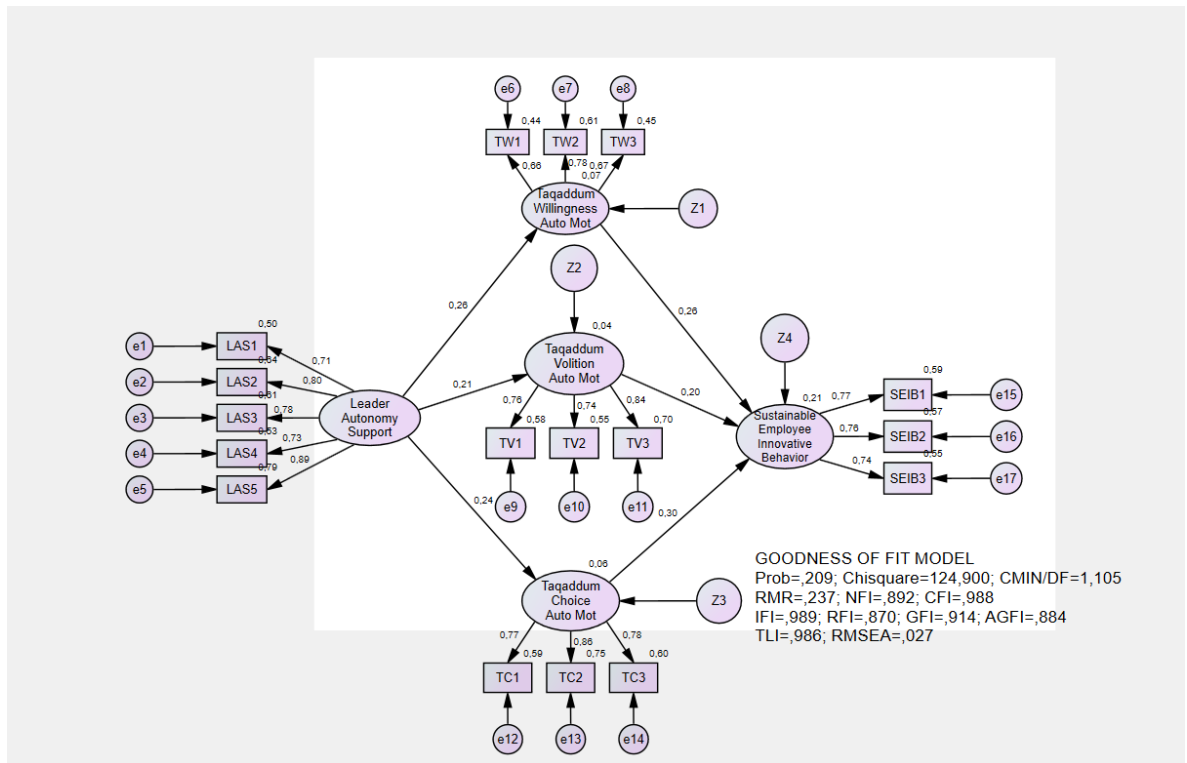
#### **4.4.4 Pengujian Residual**

Pengujian terhadap nilai residual mengindikasikan bahwa secara signifikan model yang sudah dimodifikasi tersebut dapat diterima dan nilai nilai residual yang ditetapkan adalah  $\pm 2,58$  pada taraf signifikansi 5 % (Hair, 1995). Sedangkan standart residual yang diolah dengan menggunakan program AMOS dapat dilihat dalam (lampiran 5 : output AMOS). Berdasarkan hasil olahan AMOS menunjukkan tidak terdapat nilai residual yang melebihi 2,58.

#### **4.5 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Dalam proses ini, peneliti melakukan pengujian terhadap keenam hipotesis dengan menganalisis critical ratio (CR) dan probabilitas dari suatu hubungan kausalitas sebagaimana pada Gambar 4.6 dan Tabel 4.14.

**Gambar 4.6 Full Struktural Equation Model**



**Tabel 4.14 Tabel Goodness of fit model**

| Parameter   | Cut Value   | Hasil | Simplan      |
|-------------|-------------|-------|--------------|
| Probability | $\geq 0.05$ | 0,209 | Good Fit     |
| CMIN/DF     | $>2.00$     | 1,105 | Marginal Fit |
| GFI         | $>0.90$     | 0,914 | Good Fit     |
| RMSEA       | $<0.08$     | 0,027 | Good Fit     |
| ECVI        | $<8.226$    | 1,375 | Good Fit     |
| AGFI        | $>0.90$     | 0,884 | Marginal fit |
| NFI         | $>0.90$     | 0,892 | Marginal Fit |
| CFI         | $>0.95$     | 0,988 | Good Fit     |
| RFI         | $>0.90$     | 0,870 | Marginal Fit |
| IFI         | $>0.95$     | 0,989 | Good Fit     |
| TLI         | $>0.95$     | 0,986 | Good Fit     |
| PNFI        | $>0.90$     | 0,931 | Good Fit     |

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis *Goodness of Fit Model* menunjukkan bahwa beberapa parameter memenuhi kriteria yang diharapkan, sementara yang lain hanya mencapai nilai marginal. Nilai Probabilitas, GFI, RMSEA, ECVI, CFI, IFI, TLI dan PNFI menunjukkan bahwa model memiliki fit yang baik. Namun ada beberapa parameter yang mengindikasikan bahwa mereka hanya memiliki marginal fit. Secara keseluruhan, model dapat dianggap cukup baik untuk analisis lebih lanjut meskipun ada beberapa parameter yang perlu diperhatikan.

**Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis**

|    | Hubungan Antar variabel                                                                        | Estimate | CR    | P     | Keterangan |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|-------|------------|
| H1 | Leader Autonomy Support →<br>Taqaddum Willingness<br>Autonomous Motivation                     | 0,261    | 2,472 | 0,013 | diterima   |
| H2 | Leader Autonomy Support →<br>Taqaddum Volition<br>Autonomous Motivation                        | 0,210    | 2,231 | 0,026 | diterima   |
| H3 | Leader Autonomy Support →<br>Taqaddum Choice<br>Autonomous Motivation                          | 0,243    | 2,607 | 0,009 | diterima   |
| H4 | Taqaddum Willingness<br>Autonomous Motivation →<br>Sustainable Employee<br>Innovative Behavior | 0,257    | 2,335 | 0,020 | diterima   |
| H5 | Taqaddum Volition<br>Autonomous Motivation →<br>Sustainable Employee<br>Innovative Behavior    | 0,196    | 2,060 | 0,039 | diterima   |
| H6 | Taqaddum Choice<br>Autonomous Motivation →<br>Sustainable Employee<br>Innovative Behavior      | 0,297    | 3,092 | 0,002 | diterima   |

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada hasil analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang melibatkan pengujian hubungan kausal antara variabel laten. Setiap hipotesis diuji dengan mempertimbangkan nilai Critical Ratio (CR) dan p-value. Nilai CR yang lebih besar dari 1,96 dan p-value

yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut signifikan secara statistik, sehingga hipotesis diterima.

Dari Table 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh *Leader Autonomy Support* terhadap *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*

Hipotesis pertama yang di ajukan dalam studi ini adalah bila *Leader Autonomy Support* semakin tinggi, maka *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* semakin tinggi. Variabel *Leader Autonomy Support* dibangun oleh lima indikator, meliputi: (1) mengakui perspektif pekerja, (2) mendorong inisiasi diri karyawan, (3) menawarkan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan, (4) berkomunikasi dengan cara yang informatif daripada cara yang mengontrol, serta (5) menghindari penggunaan penghargaan atau sanksi untuk memotivasi perilaku. Sedangkan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dibangun oleh indikator (1) keinginan untuk mengenali potensi diri, (2) keinginan untuk mengembangkan diri, serta (3) keinginan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu. Parameter estimasi antara *Leader Autonomy Support* dengan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $Cr = 2.472$  atau  $CR \geq \pm 2,00$  dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya bila *Leader Autonomy Support* semakin tinggi, maka *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* semakin baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dibangun oleh *Leader Autonomy Support*.

2. Pengaruh *Leader Autonomy Support* terhadap *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*

Hipotesis kedua yaitu bila *Leader Autonomy Support* semakin tinggi, maka *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* semakin tinggi. Variabel *Leader Autonomy Support* dibangun oleh lima indikator, meliputi: (1) mengakui perspektif pekerja, (2) mendorong inisiasi diri karyawan, (3) menawarkan

kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan, (4) berkomunikasi dengan cara yang informatif daripada cara yang mengontrol, serta (5) menghindari penggunaan penghargaan atau sanksi untuk memotivasi perilaku. Sedangkan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dibangun oleh indikator (1) kemauan untuk mengenali potensi diri, (2) kemauan untuk mengembangkan diri, serta (3) kemauan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu. Parameter estimasi antara *Leader Autonomy Support* dengan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $Cr = 2.231$  atau  $CR \geq \pm 2,00$  dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya bila *Leader Autonomy Support* semakin tinggi, maka *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* semakin baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dibangun oleh *Leader Autonomy Support*.

3. Pengaruh *Leader Autonomy Support* terhadap *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*

Hipotesis ketiga yaitu bila *Leader Autonomy Support* semakin tinggi, maka *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* semakin tinggi. Variabel *Leader Autonomy Support* dibangun oleh lima indikator, meliputi: (1) mengakui perspektif pekerja, (2) mendorong inisiasi diri karyawan, (3) menawarkan kesempatan untuk memilih dan memberikan masukan, (4) berkomunikasi dengan cara yang informatif daripada cara yang mengontrol, serta (5) menghindari penggunaan penghargaan atau sanksi untuk memotivasi perilaku. Sedangkan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dibangun oleh indikator (1) membuat pilihan yang mendukung pengenalan potensi diri, (2) membuat pilihan yang mendukung pengembangan diri, dan (3) membuat pilihan yang mendukung perubahan menjadi lebih baik secara individu. Parameter estimasi antara *Leader Autonomy Support* dengan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $Cr = 2.607$  atau  $CR \geq \pm 2,00$  dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya bila *Leader Autonomy Support* semakin tinggi, maka



*Taqaddum Choice Autonomous Motivation* semakin baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dibangun oleh *Leader Autonomy Support*.

4. Pengaruh *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*

Hipotesis keempat yaitu bila *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* semakin tinggi, maka *Sustainable Employee Innovative Behavior* semakin tinggi. Variabel *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dibangun oleh indikator (1) keinginan untuk mengenali potensi diri, (2) keinginan untuk mengembangkan diri, serta (3) keinginan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu. Sedangkan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dibangun oleh indikator 1) Menciptakan ide-ide baru secara berkelanjutan, (2) Berbagi ide-ide dan gagasan baru yang telah ditemukan kepada rekan kerjanya secara berkelanjutan, dan (3) Merealisasikan gagasan dan ide-ide baru tersebut secara berkelanjutan. Parameter estimasi antara *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dengan *Sustainable Employee Innovative Behavior* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $Cr = 2.335$  atau  $CR \geq \pm 2,00$  dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya bila *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* semakin tinggi, maka *Sustainable Employee Innovative Behavior* semakin baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dibangun oleh *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*.

5. Pengaruh *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*

Hipotesis kelima yaitu bila *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* semakin tinggi, maka *Sustainable Employee Innovative Behavior* semakin tinggi. Variabel *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dibangun oleh indikator (1) Kemauan untuk mengenali potensi diri, (2) Kemauan untuk mengembangkan diri, serta (3) Kemauan untuk berubah menjadi lebih baik secara individu.



Sedangkan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dibangun oleh indikator 1) Menciptakan ide-ide baru secara berkelanjutan, (2) Berbagi ide-ide dan gagasan baru yang telah diketemukan kepada rekan kerjanya secara berkelanjutan, dan (3) Merealisasikan gagasan dan ide-ide baru tersebut secara berkelanjutan. Parameter estimasi antara *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dengan *Sustainable Employee Innovative Behavior* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $Cr = 2.060$  atau  $CR \geq \pm 2,00$  dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya bila *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* semakin tinggi, maka *Sustainable Employee Innovative Behavior* semakin baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dibangun oleh *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*.

6. Pengaruh *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*

Hipotesis keenam yaitu bila *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* semakin tinggi, maka *Sustainable Employee Innovative Behavior* semakin tinggi. Variabel *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dibangun oleh indikator (1) membuat pilihan yang mendukung pengenalan potensi diri, (2) membuat pilihan yang mendukung pengembangan diri, dan (3) membuat pilihan yang mendukung perubahan menjadi lebih baik secara individu. Sedangkan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dibangun oleh indikator 1) Menciptakan ide-ide baru secara berkelanjutan, (2) Berbagi ide-ide dan gagasan baru yang telah diketemukan kepada rekan kerjanya secara berkelanjutan, dan (3) Merealisasikan gagasan dan ide-ide baru tersebut secara berkelanjutan. Parameter estimasi antara *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dengan *Sustainable Employee Innovative Behavior* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $Cr = 3.092$  atau  $CR \geq \pm 2,00$  dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya bila *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* semakin tinggi, maka *Sustainable Employee Innovative Behavior* semakin baik. Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dibangun oleh *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*.

#### 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

**Hasil pertama** pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan *Leader Autonomy Support* terhadap *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Leader Autonomy Support* maka semakin tinggi *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, demikian sebaliknya semakin menurun *Leader Autonomy Support* maka semakin menurun *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader Autonomy Support* merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*. Artinya bahwa upaya-upaya peningkatan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dapat dilakukan melalui peningkatan *Leader Autonomy Support*.

Hubungan antara *Leader Autonomy Support* dan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* terdapat dalam *Self Determination Theory* yang menyatakan bahwa dukungan terhadap otonomi dari pemimpin mendorong pemenuhan kebutuhan dasar psikologis, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Pemenuhan ini meningkatkan motivasi intrinsik individu, termasuk keinginan untuk berkembang (*willingness to progress*). Pemimpin yang memberi kebebasan dan mendukung pengambilan keputusan karyawan dapat memupuk semangat untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Hasil penelitian ini berarti telah sejalan dengan teori tersebut. Di samping itu, *Empowering Leadership Theory*, teori yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung otonomi menciptakan rasa percaya diri dan tanggung jawab di kalangan karyawan. Hal ini mendorong mereka untuk memiliki kemauan lebih besar dalam menghadapi tantangan dan meningkatkan kinerja mereka, sejalan dengan konsep *willingness to progress*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan *Setting Theory* bahwa teori mendukung otonomi membantu karyawan menetapkan tujuan yang relevan dengan nilai dan aspirasi pribadi mereka. Proses ini meningkatkan motivasi karyawan

untuk maju (*Willingness Autonomous Motivation*) karena mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap kemajuan yang mereka pilih sendiri. Dukungan ini memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan pencapaian tujuan.

*Leader Autonomy Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*. *Leader Autonomy Support* memiliki hubungan erat dengan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* melalui pemberdayaan individu untuk merasa memiliki kendali atas keputusan dan tindakan mereka. Dukungan pemimpin yang memfasilitasi otonomi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebebasan berpikir dan bertindak, yang pada gilirannya memotivasi individu untuk terus berkembang. Ketika individu merasa didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan, hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Dalam konteks ini, *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, atau keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT, diperkuat karena individu merasa bahwa perkembangan mereka adalah hasil dari usaha mereka sendiri, bukan semata-mata instruksi dari pemimpin. Selanjutnya, hubungan ini juga dapat dilihat dari bagaimana pemimpin memengaruhi orientasi pertumbuhan individu melalui dukungan emosional dan pengakuan atas kontribusi mereka. Dukungan terhadap otonomi memungkinkan individu untuk mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tujuan mereka. Hal ini meningkatkan komitmen terhadap perkembangan pribadi dan profesional. Ketika pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mengeksplorasi potensi mereka tanpa tekanan yang berlebihan, hal ini menciptakan semangat untuk belajar, mencoba hal baru, dan menghadapi tantangan dengan keyakinan. Hubungan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung otonomi memiliki peran penting dalam membangun keinginan individu untuk berkembang secara mandiri dan berkelanjutan.

Dalam pengetahuan yang lebih luas banyak diulas bahwa upaya – upaya peningkatan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dapat dilakukan dengan mendongkrak *Leader Autonomy Support*. Beberapa upaya meningkatkan *Leader Autonomy Support* agar *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* meningkat adalah dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk merasa lebih mandiri dan berdaya dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang mendukung otonomi akan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menentukan cara terbaik dalam menjalankan tugas mereka, yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan kontrol diri terhadap pekerjaan. Dukungan ini juga memperkuat keyakinan bahwa karyawan memiliki kapasitas untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan, meningkatkan motivasi otonomi mereka. Ketika pemimpin memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan inisiatif mereka, karyawan akan lebih termotivasi untuk bertindak secara mandiri dan lebih aktif dalam mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pemimpin yang mendukung otonomi akan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif, serta mendorong pemecahan masalah secara kreatif, yang meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam kemampuan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kebebasan untuk berinovasi lebih cenderung memiliki dorongan untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi. Dengan demikian, melalui *Leader Autonomy Support*, pemimpin dapat menumbuhkan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, yang tercermin dalam peningkatan niat dan kesiapan karyawan untuk bertindak lebih proaktif dan termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dukungan otonomi pemimpin dikaitkan dengan peningkatan motivasi intrinsik dan rasa kepemilikan atas pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterlibatan dan inisiatif karyawan (Gagné et al., 2015; Ryan & Deci, 2017). Secara khusus, dukungan otonomi pemimpin terkait dengan bentuk motivasi otonom seperti motivasi intrinsik dan regulasi teridentifikasi, yang berkontribusi pada peningkatan

kesediaan *Taqaddum*, terutama dalam konteks pekerjaan yang menuntut keterlibatan proaktif (Gagné et al., 2018).

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan otonomi dapat mengurangi amotivasi (kurangnya motivasi), yang pada gilirannya meningkatkan kesediaan karyawan untuk menghadapi tantangan baru dan menunjukkan inisiatif (Ryan & Deci, 2000). Oleh karena itu, dukungan otonomi pemimpin cenderung meningkatkan kesediaan *Taqaddum* dengan menciptakan lingkungan yang menghargai pilihan, otonomi, dan tanggung jawab pribadi. Temuan ini menekankan pentingnya peran pemimpin yang mendukung dalam menciptakan tenaga kerja yang termotivasi dan proaktif.

**Hasil kedua** pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh signifikan *Leader Autonomy Support* terhadap *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Leader Autonomy Support* maka semakin tinggi *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, demikian sebaliknya semakin menurun *Leader Autonomy Support* maka semakin menurun *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader Autonomy Support* merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*. Artinya bahwa upaya – upaya peningkatan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dapat dilakukan melalui peningkatan *Leader Autonomy Support*.

Hubungan antara *Leader Autonomy Support* dan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* terdapat dalam *Self Determination Theory* berfokus pada bagaimana individu termotivasi oleh kebutuhan dasar mereka untuk otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Dalam konteks *Leader Autonomy Support*, ketika pemimpin mendukung otonomi karyawan, mereka memberikan kebebasan untuk membuat keputusan dan memilih cara terbaik dalam menyelesaikan tugas. Ini meningkatkan rasa kontrol diri dan motivasi intrinsik karyawan, yang dapat berkontribusi pada *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* atau keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh kemauan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi



lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT.

Pintrich & Schunk, (2002) mengemukakan bahwa motivasi memiliki dua tingkatan, yaitu yang pertama adalah kehendak yang mengacu pada keinginan, atau tujuan seseorang bersama dengan keyakinan tentang apakah seseorang mampu memuaskan keinginannya, atau mencapai tujuan. Sedangkan tingkatan kedua adalah tindakan menggunakan kemauan, atau kehendak yang mengacu pada proses mengubah niat menjadi tindakan.

Di samping itu, *Leader-Member Exchange Theory*, yaitu teori yang menyatakan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggota tim dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku anggota tim. Jika seorang pemimpin memberikan dukungan terhadap otonomi individu (*Leader Autonomy Support*), maka hubungan ini dapat menciptakan tingkat kepercayaan yang tinggi antara pemimpin dan karyawan, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk lebih berinisiatif (*volition*) dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Ketika pemimpin mendukung otonomi, karyawan lebih cenderung untuk merasa dihargai dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka, yang memperkuat motivasi intrinsik mereka. Ini mempengaruhi niat mereka untuk melakukan lebih banyak usaha (*taqaddum volition*), terutama dalam mengambil inisiatif yang lebih besar dan menunjukkan motivasi tinggi yang berorientasi pada pencapaian tujuan.

*Leader Autonomy Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*. Hubungan antara *Leader Autonomy Support* dan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* sangat erat karena dukungan terhadap otonomi yang diberikan oleh pemimpin dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Ketika seorang pemimpin memberikan ruang bagi individu untuk mengambil keputusan dan memilih cara kerja yang sesuai dengan preferensi mereka, hal ini akan meningkatkan rasa kontrol diri karyawan. Rasa otonomi yang diperoleh dari dukungan pemimpin memungkinkan individu merasa lebih dihargai dan diberi tanggung jawab penuh atas tugas mereka. Hasilnya,



karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menunjukkan inisiatif dan tindakan proaktif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang mencerminkan niat kuat untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen. Pemimpin yang mendukung otonomi karyawan menciptakan hubungan yang lebih terbuka dan saling percaya, yang memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dukungan terhadap otonomi tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja dengan cara yang mereka anggap terbaik, tetapi juga mendorong mereka untuk berinisiatif lebih banyak dan meningkatkan niat mereka untuk berkontribusi. Ketika individu merasa mereka memiliki kontrol lebih besar terhadap bagaimana pekerjaan mereka dilakukan, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk melakukan tindakan yang berorientasi pada tujuan dan menunjukkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dalam konteks ini, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* menggambarkan dorongan internal untuk mengambil keputusan yang lebih mandiri dan lebih termotivasi dalam bekerja.

Kemauan untuk mengembangkan diri adalah tindakan yang bertujuan untuk mewujudkan pribadi muslim yang baik. Dengan menerapkan prinsip-prinsip pengembangan diri berdasarkan nilai-nilai Islam dapat dicapai tujuan kemuliaan manusia. Setiap menjalani kehidupan, individu dihadapkan dengan tantangan perubahan yang mengharuskan untuk terus melangkah maju. Pengembangan diri atau *self development* merupakan syarat bertahannya seseorang untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Mengembangkan potensi bagi seorang muslim harus diarahkan kepada peningkatan keimanan dan ketaqwaan.

Dalam pengetahuan yang lebih luas banyak diulas bahwa upaya – upaya peningkatan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dapat dilakukan dengan mendongkrak *Leader Autonomy Support*. Beberapa upaya meningkatkan *Leader Autonomy Support* agar *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* meningkat adalah dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk merasa lebih mandiri dan berdaya dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang mendukung otonomi akan memberikan kebebasan bagi

karyawan untuk menentukan cara terbaik dalam menjalankan tugas mereka, yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan kontrol diri terhadap pekerjaan. Dukungan ini juga memperkuat keyakinan bahwa karyawan memiliki kapasitas untuk mencapai tujuan yang mereka tetapkan, meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Ketika pemimpin memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan inisiatif mereka, karyawan akan lebih termotivasi untuk bertindak secara mandiri dan lebih aktif dalam mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pemimpin yang mendukung otonomi akan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif, serta mendorong pemecahan masalah secara kreatif, yang meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam kemampuan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kebebasan untuk berinovasi lebih cenderung memiliki dorongan untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi. Dengan demikian, melalui *Leader Autonomy Support*, pemimpin dapat menumbuhkan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, yang tercermin dalam peningkatan niat dan kesiapan karyawan untuk bertindak lebih proaktif dan termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian memperkuat keinginan mereka untuk melakukan perilaku yang lebih sesuai dengan tujuan organisasi, termasuk keterlibatan dalam tugas yang lebih menantang dan pengambilan inisiatif dalam pekerjaan (Gagné et al., 2019; Zhang & Lee, 2021). Penelitian lain juga menemukan bahwa dengan meningkatkan otonomi dalam kerja, pemimpin dapat menumbuhkan motivasi otonom yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan performa kreatif dan komitmen terhadap pekerjaan (Chen et al., 2019; Liu et al., 2018).

Lebih lanjut, dukungan otonomi dari pemimpin tidak hanya memengaruhi motivasi dalam jangka pendek, tetapi juga dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih positif yang mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertindak sesuai dengan keinginan mereka sendiri, tanpa terlalu bergantung pada arahan eksternal. Penelitian menunjukkan bahwa otonomi yang diberikan oleh pemimpin mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan stres, yang

mendorong karyawan untuk lebih berani mengambil keputusan yang berdampak pada kinerja mereka dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Kovjanic et al., (2012) sangat penting dalam konteks organisasi yang mengutamakan inovasi dan kemandirian dalam pengambilan keputusan, di mana motivasi intrinsik dan otonomi yang diberikan oleh pemimpin menjadi kunci utama dalam mendorong keberhasilan individu maupun tim.

**Hasil ketiga** penelitian ini adanya pengaruh signifikan *Leader Autonomy Support* terhadap *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Leader Autonomy Support* maka semakin tinggi *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, demikian sebaliknya semakin menurun *Leader Autonomy Support* maka semakin menurun *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader Autonomy Support* merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*. Artinya bahwa upaya – upaya peningkatan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dapat dilakukan melalui peningkatan *Leader Autonomy Support*.

Hubungan antara *Leader Autonomy Support* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* terdapat dalam *Self-Determination Theory*, teori yang menekankan pentingnya otonomi dalam meningkatkan motivasi intrinsik individu. Ketika seorang pemimpin memberikan dukungan terhadap otonomi, karyawan merasa dihargai dan diberdayakan untuk membuat keputusan secara mandiri, yang meningkatkan motivasi mereka untuk berperilaku proaktif atau memilih untuk terlibat lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Dengan memberikan kebebasan untuk memilih cara melaksanakan tugas, karyawan merasa lebih terkontrol terhadap pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberi kontribusi secara maksimal. Hasil penelitian ini berarti telah sejalan dengan teori tersebut. Di samping itu, *Empowering Leadership Theory*, teori yang pemberdayaan kepemimpinan, pemimpin yang mendukung otonomi memberi karyawan rasa tanggung jawab dan kendali terhadap tugas mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan mengarah pada pengambilan

keputusan yang lebih berani, termasuk keputusan untuk terlibat dalam perilaku proaktif seperti memberikan ide atau solusi baru. Dengan kata lain, kepemimpinan yang mendukung otonomi mendorong karyawan untuk memilih jalur yang lebih otonom dan lebih inovatif dalam bekerja, yang berhubungan langsung dengan motivasi internal mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan *Characteristics Theory*, teori yang menyarankan bahwa pekerjaan yang memiliki karakteristik otonomi yang tinggi—seperti kebebasan untuk memilih bagaimana dan kapan pekerjaan dilakukan—akan meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Jika pemimpin mendukung otonomi, hal ini meningkatkan rasa pencapaian dan tantangan bagi karyawan, yang kemudian mendorong mereka untuk memilih untuk bekerja secara lebih mandiri dan proaktif dalam menghadapi tugas-tugas mereka.

Deci et al., (2001) mengemukakan bahwa dukungan otonomi pemimpin ditandai dengan dorongan terhadap pilihan bebas, inisiatif pribadi dan dukungan terhadap kompetensi masyarakat dalam iklim keterhubungan. Karyawan dapat menentukan nasib sendiri berarti karyawan tersebut merasa memiliki pilihan dan kendali yang lebih besar (Deci & Ryan, 2017). Ketika karyawan mengalami rasa memilih, mereka merasa memiliki tindakan otonomi yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan motivasi otonom (Bao & Lam, 2008).

Dalam al Quran surat Ar Ra`ad ayat 11 menjelaskan bahwa islam menghargai kebebasan dan pilihan dalam berkendara untuk menentukan apa yang terbaik bagi dirinya sendiri tetapi masing masing mempunyai resiko yang harus dijalani. Dalam perusahaan, karyawan mempunyai pilihan untuk mengoptimalkan perannya sebagai pekerja atau tidak. Hal ini tentunya mempunyai risiko apakah individu tersebut menjadi berkembang dan berubah menjadi lebih baik atau stagnan dengan keadaannya.

*Leader Autonomy Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*. Hubungan antara *Leader Autonomy Support* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* berfokus pada bagaimana pemimpin yang mendukung otonomi dalam pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk membuat pilihan secara lebih mandiri, yang pada gilirannya meningkatkan

motivasi intrinsik mereka untuk berperilaku proaktif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pemimpin yang memberikan dukungan otonomi memungkinkan karyawan untuk merasa bahwa mereka memiliki kontrol lebih terhadap tugas mereka. Ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan kemandirian, yang mendasari keputusan karyawan untuk memilih jalur yang lebih otonom dalam pekerjaan mereka, serta memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih proaktif (dengan lebih banyak inisiatif dan kreativitas). *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, yang mengacu pada pilihan untuk bekerja dengan motivasi intrinsik dan merespons tantangan secara mandiri, berkembang ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan kebebasan untuk menentukan cara mereka mengerjakan tugas mereka. Hal ini sejalan dengan teori-teori seperti *Self-Determination Theory (SDT)* yang menyatakan bahwa rasa otonomi memperkuat motivasi internal dan berhubungan langsung dengan peningkatan keterlibatan dan pengambilan keputusan. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam cara mereka melakukan pekerjaan cenderung merasa lebih kompeten dan lebih termotivasi intrinsik, karena mereka dapat mengatasi tugas dengan cara yang mereka anggap terbaik. Ini menciptakan hubungan yang erat antara *Leader Autonomy Support* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, di mana dukungan dari pemimpin memperkuat rasa otonomi, yang pada akhirnya memotivasi karyawan untuk memilih jalur yang lebih aktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas mereka.

Dalam pengetahuan yang lebih luas banyak diulas bahwa upaya – upaya peningkatan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dapat dilakukan dengan pertama – atama mendongkrak *Leader Autonomy Support*. Beberapa upaya meningkatkan *Leader Autonomy Support*. agar *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* meningkat adalah pemimpin perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kebebasan pengambilan keputusan oleh karyawan. Dengan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memilih cara mereka bekerja, pemimpin mengurangi ketergantungan pada kontrol eksternal dan meningkatkan rasa tanggung jawab individu. Karyawan yang merasa didukung dalam otonomi mereka akan lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dan bertindak lebih proaktif



dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Menurut *Self-Determination Theory*, dukungan terhadap otonomi ini berhubungan langsung dengan peningkatan motivasi internal, yang memotivasi individu untuk membuat pilihan berdasarkan minat dan keyakinan pribadi mereka, bukan hanya berdasarkan tuntutan eksternal. Peningkatan *Leader Autonomy Support* juga dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik yang mendukung dan menghargai kemandirian karyawan. Dengan memberi ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan tanpa rasa takut akan hukuman, pemimpin meningkatkan tingkat *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, di mana karyawan merasa lebih percaya diri dalam memilih pendekatan yang mereka anggap paling efektif dalam menghadapi tantangan. Pendekatan ini juga menumbuhkan rasa kompetensi yang mendalam pada karyawan, karena mereka diberi kesempatan untuk mengelola tugas sesuai dengan pemahaman dan kekuatan mereka. Oleh karena itu, dengan memberikan dukungan otonomi yang konsisten dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin dapat meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kark dan Shamir (2003) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang mendukung otonomi dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan inisiatif dalam pekerjaan. Penelitian lainnya oleh Gagne & Deci (2021) juga menegaskan bahwa dukungan otonomi pemimpin dapat meningkatkan motivasi diri, yang mendorong karyawan untuk mengambil keputusan lebih proaktif dalam berbagai tugas yang mereka jalani. Pemberdayaan yang diberikan oleh pemimpin yang mendukung otonomi akan menciptakan lingkungan yang mendorong pilihan karyawan untuk lebih terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepemimpinan yang mendukung otonomi tidak hanya mempengaruhi kepuasan dan kinerja, tetapi juga meningkatkan pilihan proaktif karyawan, mendorong mereka untuk berpartisipasi secara lebih aktif dalam tugas dan tanggung jawab mereka.



**Hasil keempat** pada penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* maka semakin tinggi *Sustainable Employee Innovative Behavior*, demikian sebaliknya semakin menurun *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* maka semakin menurun *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Artinya bahwa upaya – upaya peningkatan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dapat dilakukan melalui peningkatan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*.

Hubungan antara *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior* terdapat dalam teori *Self-Determination Theory*. Ketika individu merasa diberdayakan dan memiliki kebebasan dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih proaktif dalam menciptakan ide baru yang berkelanjutan, yang mendukung perilaku inovatif dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini berarti telah sejalan dengan teori tersebut. Di samping itu, teori *Job Demands-Resources (JD-R)* teori yang mengemukakan bahwa adanya sumber daya psikologis, seperti otonomi dalam pekerjaan, dapat memengaruhi hasil pekerjaan positif, termasuk inovasi. Individu yang memiliki keinginan proaktif (*Taqaddum Willingness*) untuk mengatasi tantangan cenderung menunjukkan perilaku inovatif yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan *Innovation Diffusion Theory* yang menjelaskan bagaimana individu yang memiliki motivasi untuk berinovasi, didorong oleh kesempatan dan kebebasan untuk bereksperimen, dapat membawa ide-ide baru ke dalam organisasi secara berkelanjutan. Motivasi otonom mendorong perilaku yang lebih konsisten dalam menghasilkan inovasi.

*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Hubungan antara *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior* berfokus pada bagaimana individu yang memiliki dorongan

untuk berinisiatif (*willingness to advance*) dan motivasi intrinsik dapat berperan dalam menciptakan perilaku inovatif yang berkelanjutan. Ketika karyawan memiliki motivasi untuk terus maju dalam pekerjaan mereka dengan rasa otonomi yang kuat, mereka lebih cenderung mencari cara-cara baru untuk memperbaiki proses dan menghasilkan ide-ide baru. Motivasi intrinsik yang tinggi, seperti yang tercermin dalam *Taqaddum Willingness*, memberi karyawan kebebasan untuk berkreasi tanpa takut gagal, yang mendukung inovasi jangka panjang. Individu dengan dorongan ini cenderung lebih berkomitmen untuk terus memperkenalkan perubahan yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mendukung inovasi berkelanjutan. Selain itu, hubungan antara keduanya juga dapat dijelaskan melalui teori-teori yang membahas peran motivasi dan otonomi dalam organisasi. *Self-Determination Theory* (SDT) menunjukkan bahwa ketika individu merasa diberdayakan untuk membuat keputusan sendiri dan memiliki kebebasan dalam pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin untuk berinovasi dan bertindak dengan cara yang berkelanjutan. *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* mendorong rasa percaya diri dan kemandirian yang sangat penting untuk inovasi yang berkelanjutan karena memungkinkan karyawan untuk mencari solusi baru yang mendalam dan relevan dengan kebutuhan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, melalui dorongan proaktif ini, karyawan dapat lebih mudah mengidentifikasi dan menerapkan ide-ide inovatif yang tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga dapat diintegrasikan dalam praktik kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* memiliki peran penting dalam mendorong perilaku inovatif yang berkelanjutan dalam organisasi.

Beberapa upaya meningkatkan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* agar *Sustainable Employee Innovative Behavior* meningkat adalah organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung inisiatif dan motivasi otonomi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan lebih banyak otonomi dan kebebasan dalam pengambilan keputusan kepada karyawan, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka untuk mencoba ide-ide baru.

Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan untuk berinovasi tanpa rasa takut akan kegagalan, mereka lebih cenderung menghasilkan inovasi yang berkelanjutan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang mendukung keberanian untuk mencoba hal-hal baru dan menghadapi tantangan, karena ini akan meningkatkan *willingness* karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mengembangkan solusi jangka panjang yang inovatif.

Perusahaan juga dapat meningkatkan *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dengan memberi penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang berhasil menunjukkan perilaku inovatif dan berkelanjutan. Penghargaan tersebut bisa berupa pengakuan publik, kesempatan pengembangan karier, atau imbalan lainnya yang mendorong karyawan untuk terus berinovasi. Dengan meningkatkan motivasi otonomi melalui dukungan yang jelas, karyawan merasa lebih dihargai dan didorong untuk berkontribusi dalam inovasi yang tidak hanya berdampak positif pada perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga memberikan solusi yang berkelanjutan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada keterampilan kreatif dan pemecahan masalah dapat memfasilitasi karyawan dalam mengasah kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat diimplementasikan dalam jangka panjang.

**Hasil kelima** penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* maka semakin tinggi *Sustainable Employee Innovative Behavior*, demikian sebaliknya semakin menurun *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* maka semakin menurun *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Artinya bahwa upaya-upaya peningkatan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dapat dilakukan melalui peningkatan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*.

Hubungan antara *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior* terdapat dalam teori *Self-Determination Theory* (SDT), menjelaskan bahwa motivasi otonomi, seperti keinginan untuk berinovasi, dapat mendukung perilaku inovatif yang berkelanjutan di tempat kerja. Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki kontrol dan otonomi dalam pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku inovatif yang tidak hanya bersifat sementara tetapi juga berkelanjutan. SDT menekankan pentingnya otonomi, kompetensi, dan hubungan dalam memfasilitasi motivasi intrinsik yang dapat memperkuat inovasi berkelanjutan. Hasil penelitian ini berarti telah sejalan dengan teori tersebut. Di samping itu, teori perilaku organisasi yang mengarah pada inovasi juga relevan dalam mengaitkan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Teori ini berfokus pada bagaimana lingkungan organisasi yang mendukung, termasuk adanya kebebasan dalam mengambil keputusan, dapat merangsang individu untuk berpikir kreatif dan mengusulkan ide-ide baru yang dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Organisasi yang memfasilitasi perilaku inovatif dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses inovasi, baik melalui dukungan atau penghargaan atas kontribusi mereka, dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berinovasi secara berkelanjutan. Faktor motivasi dan otonomi yang dihasilkan dari *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* mendukung peningkatan kinerja inovatif yang berkelanjutan.

Pengaruh *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Hubungan antara *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dapat dijelaskan melalui pengaruh motivasi yang berkelanjutan terhadap perilaku inovatif karyawan di tempat kerja. *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* menggambarkan dorongan intrinsik individu untuk terlibat dalam tindakan proaktif, seperti mengambil inisiatif dalam menyarankan ide-ide baru atau berinovasi tanpa tekanan eksternal yang kuat. Ketika karyawan didorong oleh motivasi intrinsik ini, mereka lebih cenderung

mengembangkan ide-ide inovatif yang tidak hanya bersifat sesaat, tetapi berkelanjutan. Dalam hal ini, *Sustainable Employee Innovative Behavior* berhubungan dengan bagaimana individu secara konsisten berinovasi dengan penuh komitmen terhadap pekerjaan mereka, berkat dorongan dari motivasi pribadi yang kuat.

Selain itu, lingkungan yang mendukung otonomi dan kebebasan individu dalam membuat keputusan terkait pekerjaannya dapat memperkuat hubungan ini. Teori *Self-Determination* menekankan pentingnya otonomi dalam menciptakan motivasi yang berkelanjutan, yang pada gilirannya dapat mendorong perilaku inovatif yang berkelanjutan. Ketika karyawan merasa diberdayakan untuk bertindak secara mandiri dan membuat keputusan berdasarkan nilai dan keyakinan mereka sendiri, mereka lebih cenderung mengembangkan solusi inovatif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* berperan penting dalam membentuk dasar dari inovasi yang berkelanjutan, karena ia merangsang motivasi yang diperlukan untuk mengadopsi perilaku inovatif yang dapat bertahan lama dalam jangka panjang.

Dalam pengetahuan yang lebih luas banyak diulas bahwa upaya – upaya peningkatan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dapat dilakukan dengan mengembangkan pengaruh *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*. Beberapa upaya meningkatkan pengaruh *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* agar *Sustainable Employee Innovative Behavior* meningkat adalah organisasi perlu fokus pada penciptaan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik karyawan. Peningkatan otonomi dalam pekerjaan mereka, yaitu memberikan kebebasan dalam membuat keputusan dan memberikan ruang untuk bereksperimen, dapat meningkatkan dorongan internal yang mendorong tindakan proaktif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kontrol atas cara mereka bekerja, mereka akan lebih termotivasi untuk mencari solusi inovatif yang berdampak jangka panjang. Selain itu, pemberian umpan balik yang konstruktif dan penghargaan terhadap upaya inovatif mereka, meskipun tidak selalu berhasil, akan memperkuat komitmen mereka terhadap perilaku inovatif berkelanjutan.



Penting juga untuk menghubungkan tujuan pribadi karyawan dengan tujuan organisasi, menciptakan rasa keterlibatan dan kepemilikan atas inovasi yang dihasilkan. Dengan mendukung karyawan dalam mengejar ide-ide baru dan memberi mereka ruang untuk berkembang secara profesional, mereka akan merasa lebih terhubung dengan organisasi dan lebih termotivasi untuk berinovasi secara berkelanjutan. Organisasi yang mampu meningkatkan motivasi otonomi karyawan melalui *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* akan mampu menciptakan budaya yang mendukung inovasi berkelanjutan, yang pada akhirnya menghasilkan perilaku inovatif yang terus berkembang seiring waktu.

**Hasil keenam** dari penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh signifikan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* maka semakin tinggi *Sustainable Employee Innovative Behavior*, demikian sebaliknya semakin menurun *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* maka semakin menurun *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Artinya bahwa upaya – upaya peningkatan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dapat dilakukan melalui peningkatan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*.

Hubungan antara *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* dan *Sustainable Employee Innovative Behavior* terdapat dalam *Self-Determination Theory* menyatakan bahwa otonomi, yang tercermin dalam *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, memfasilitasi pengembangan perilaku inovatif karena individu merasa memiliki kontrol atas pilihan mereka, yang pada gilirannya mendukung keterlibatan dalam perilaku inovatif yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini berarti telah sejalan dengan teori tersebut. Di samping itu, Teori Planned Behavior (TPB) menunjukkan bahwa niat individu untuk berperilaku inovatif berhubungan erat dengan motivasi internal (seperti yang tercermin dalam *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*) serta sikap positif terhadap inovasi



yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R) Model* mengaitkan sumber daya kerja, seperti otonomi, dengan peningkatan motivasi individu untuk berinovasi, yang mendukung perilaku inovatif yang berkelanjutan.

*Taqaddum Choice Autonomous Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*. *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* (TC) berhubungan erat dengan *Sustainable Employee Innovative Behavior* (SEIB) karena individu yang memiliki motivasi internal yang tinggi cenderung lebih aktif dalam merumuskan ide-ide inovatif dan mengimplementasikannya dalam konteks kerja. *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* menciptakan dorongan untuk berbuat atas dasar pilihan pribadi dan bukan hanya tuntutan eksternal, yang mengarah pada inovasi yang lebih berkelanjutan. Ketika karyawan merasakan kebebasan dalam memilih untuk berinovasi, mereka lebih termotivasi untuk menghasilkan solusi baru yang memberikan dampak jangka panjang bagi organisasi. Selain itu, *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* mendukung keterlibatan karyawan dalam perilaku inovatif dengan meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kontrol atas keputusan mereka akan merasa lebih berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka, yang menciptakan pola pikir yang lebih kreatif dan inovatif. Dengan meningkatnya otonomi dan motivasi internal, perilaku inovatif yang berkelanjutan akan muncul, di mana individu tidak hanya berinovasi untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek, tetapi juga untuk menciptakan nilai yang lebih besar bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam pengetahuan yang lebih luas banyak diulas bahwa upaya – upaya peningkatan *Sustainable Employee Innovative Behavior* dapat dilakukan dengan mendongkrak *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*. Beberapa upaya meningkatkan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*. Agar *Sustainable Employee Innovative Behavior* meningkat adalah organisasi perlu memberikan karyawan lebih banyak kebebasan dalam pengambilan keputusan dan otonomi dalam pekerjaan mereka. Dengan meningkatkan *Taqaddum Choice Autonomous*

*Motivation*, karyawan merasa lebih termotivasi secara internal untuk berinovasi dan merumuskan ide-ide baru yang lebih berkelanjutan. Pemberian ruang bagi karyawan untuk memilih dan mengontrol tindakan mereka akan mendorong rasa tanggung jawab terhadap inovasi yang mereka hasilkan, yang pada akhirnya menghasilkan perilaku inovatif yang terus berkembang seiring waktu.

### **Keterbatasan**

Penelitian dengan scope yang lebih luas perlu dilakukan dengan sampel dan objek penelitian yang dapat diperluas pada organisasi dan lintas wilayah dengan jenis objek responden yang berbeda untuk mendapatkan generalisasi yang lebih baik.

### **Kontroversi Studi**

Berdasarkan penelitian terlebih dahulu terdapat kontroversi studi antara *Leader Autonomy Support* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*, dimana penelitian ini mengusulkan sebuah variabel mediasi yang merupakan konsep baru yaitu *Taqaddum Autonomous Motivation*. Selain itu *research Gap* dengan adanya keterbatasan penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu masih sedikitnya penelitian yang berfokus pada perilaku inovatif karyawan dan juga saran-saran untuk penelitian mendatang terkait perlunya mencari faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Beberapa hasil studi terdahulu mengemukakan bahwa dukungan otonomi pemimpin dapat membantu para karyawan untuk melakukan inovasi tapi ada juga penelitian-penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan otonomi pemimpin belum memiliki dampak dalam menumbuhkan perilaku inovatif karyawan yang signifikan. Dari hasil penelitian ini Dukungan Otonomi Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan yang berkelanjutan melalui Motivasi Otonom sehingga dapat mewujudkan peningkatan Perilaku Inovatif Karyawan yang berkelanjutan pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah

## Fenomena Gap

Penelitian ini menjawab *fenomena gap* yang terjadi di Indonesia , dimana Indonesia memiliki indeks inovasi yang rendah dari negara-negara lain menurut *World Intellectual Property Organization (WIPO)*, termasuk pada perilaku inovatif karyawan pada bidang industri. Industri Kecil dan Menengah (IKM) menjadi perhatian bagi para peneliti dalam rangka peningkatan daya saing IKM yang berimbas pada pertumbuhan ekonomi. Dibandingkan dengan indutri besar, IKM memiliki kualitas dan ciri yang berbeda dan oleh karena itu memerlukan tinjauan yang lebih menyeluruh. Hanif & Manarvi (2009) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa IKM secara terus-menerus harus selalu mendorong peningkatan dalam proses produksi dan kualitas produk-produk yang dihasilkan supaya dapat memenuhi dan berdaya saing dengan industri yang lebih besar dan tidak melupakan bahwa inovasi dan penemuan ide baru sebagai kunci utama. Melalui penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dengan Dukungan Otonomi Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan yang berkelanjutan melalui Motivasi Otonom sehingga berpotensi mewujudkan peningkatan Perilaku Inovatif Karyawan yang berkelanjutan, khususnya pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zhang dan Li (2020) mengungkapkan bahwa Taqaddum pada keinginan untuk berinovasi dapat meningkatkan motivasi otonomi, yang kemudian memperkuat perilaku inovatif karyawan secara berkelanjutan. Dukungan atasan dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan berkontribusi pada perilaku inovatif yang berkelanjutan. Penelitian Liu et al. (2019) juga mencatat bahwa karyawan dengan tingkat motivasi tinggi lebih cenderung untuk mengadopsi inovasi berkelanjutan dalam organisasi.

Rumusan masalah studi ini adalah bagaimana model pengembangan *Taqaddum Autonomous Motivation* berbasis Dukungan Otonomi Pemimpin menuju Perilaku Inovatif Karyawan yang berkelanjutan pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Autonomy Support* berpengaruh dalam meningkatkan dimensi dari *Taqaddum Autonomous*

*Motivation*, yaitu *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* yang juga mempunyai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan *Sustainable Employee Innovative Behavior*.

Secara akademis hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam menambah khasanah perbendaharaan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktek motivasi dan inovasi pada karyawan, yakni dimasukkannya konsep baru berupa *Taqaddum Autonomous Motivation* untuk mengatasi *Research Gap* pengaruh Dukungan Otonomi Pemimpin terhadap Perilaku Inovatif Karyawan IKM yang berkelanjutan, khususnya IKM Batik. Secara praktis hasil penelitian ini dapat diterapkan pada IKM di Provinsi Jawa Tengah sebagai suatu standar bentuk manfaat yang perlu dikembangkan serta akan memberikan manfaat bagi para pelaku IKM untuk lebih memahami tentang pengembangan *Taqaddum Autonomous Motivation* melalui *explorative learning* dengan peran *taqaddum paradigm* sehingga berpotensi mewujudkan peningkatan Perilaku Inovatif Karyawan yang berkelanjutan pada IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah.

Salah satu strategi untuk mendorong optimalisasi kinerja IKM Batik adalah melalui pengembangan perilaku inovatif karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja inovasi organisasi. Dimana IKM Batik dituntut untuk terus mengembangkan inovasi produknya terutama pada motif dan desain batik dikarenakan semakin banyaknya IKM baru yang muncul sebagai pesaing.

Aspek utama dalam kehidupan individu sebagai makhluk salah satunya adalah pengembangan diri. Memanfaatkan seluruh potensi diri merupakan langkah awal dalam proses pengembangan diri. Manusia memiliki kewenangan atas kehidupannya sendiri. Dimana manusia secara sadar dan mampu menentukan tujuan hidup yang diinginkannya dan memahami langkah apa yang diambil untuk dapat mencapainya (Bastaman, 2011). Sebagian besar manusia tidak menyadari mengenai potensi dirinya sendiri, hal ini menyebabkan kurangnya perubahan diri yang signifikan.

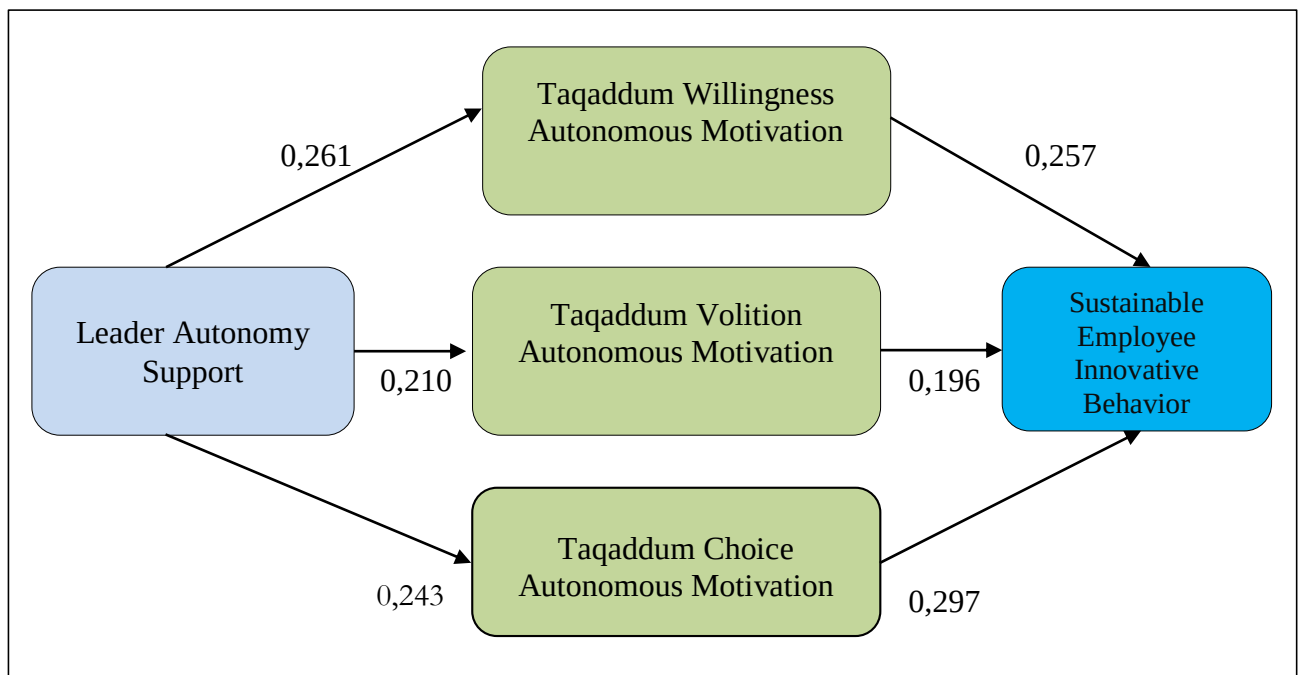
Dalam Al Qur'an Surat At-Tin ayat 4 disebutkan bahwa Manusia diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik rupa dan bentuk dengan berbagai potensi-potensi diri yang ada pada manusia. Potensi tersebut harus dikembangkan sebagai salah satu bentuk rasa syukur kepada Sang Pencipta. Naluri setiap manusia sebagai makhluk adalah berkembang menjadi maju dalam kehidupannya. Namun banyak yang tidak berusaha secara optimal untuk mewujudkan hal tersebut. Sebagai makhluk yang diciptakan secara sempurna (Hanafi et al., 2018), manusia diciptakan dengan akal pikiran yang sempurna agar menjadi pribadi yang lebih baik. Hal tersebut diwujudkan sebagai bentuk pengembangan diri.

Allah SWT menjadikan manusia menjadi khalifah di muka bumi, yang berarti manusia mempunyai amanah sebagai pemimpin serta berkewajiban untuk mengembangkan diri. Dalam nilai-nilai agama islam, pengembangan diri adalah upaya yang dilakukan setiap makhluk diagar lebih mengenali dan mengaktualisasikan diri agar menjadi lebih baik untuk mencapai kualitas hidup yang lebih tinggi, baik untuk di dunia dan akhirat (Mujib, 2006).

#### **4.7 Pengujian Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

Analisis terhadap pengaruh langsung, tidak langsung, dan total bertujuan untuk memahami dampak variabel-variabel yang dihipotesiskan. Pengaruh langsung ditunjukkan oleh koefisien dari semua garis dengan anak panah satu arah, yang sering disebut sebagai koefisien jalur. Sementara itu, pengaruh tidak langsung adalah dampak yang muncul melalui variabel perantara. Pengaruh total merupakan hasil penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Uji terhadap pengaruh langsung, tidak langsung, dan total dari setiap variabel dalam model *Taqaddum Autonomous Motivation* disajikan pada Gambar 4.7 dan Tabel 4.16.

**Gambar 4.7**  
**Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Model Taqaddum**  
**Autonomous Motivation**



Sumber: Data diolah (2024)

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

| Variabel    | Pengaruh     | LAS   | TWAM  | TVAM  | TCAM  |
|-------------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>TWAM</b> | Langsung     | 0,261 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|             | Tak Langsung | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|             | TOTAL        | 0,261 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| <b>TVAM</b> | Langsung     | 0,210 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|             | Tak Langsung | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|             | TOTAL        | 0,210 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| <b>TCAM</b> | Langsung     | 0,243 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|             | Tak Langsung | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|             | TOTAL        | 0,243 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| <b>SEIB</b> | Langsung     | 0,000 | 0,257 | 0,196 | 0,297 |
|             | Tak Langsung | 0,180 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
|             | TOTAL        | 0,180 | 0,257 | 0,196 | 0,297 |

Sumber: Data diolah (2024)



Efek langsung (*direct effect*) adalah koefisien yang berhubungan dengan garis koefisien yang memiliki anak panah satu ujung. Sementara itu, efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel intermediet. Efek total (*total effect*) adalah kombinasi dari efek langsung dan tidak langsung, serta berbagai hubungan lainnya (Ferdinand, 2012).

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung, tidak langsung, dan total model *Taqaddum Autonomous Motivation* menjelaskan bahwa variabel TWAM (*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*) dipengaruhi secara langsung oleh variabel LAS sebesar (0,261), variabel TVAM (*Taqaddum Volition Autonomous Motivation*) dipengaruhi secara langsung oleh variabel LAS sebesar (0,210) dan variabel TCAM (*Taqaddum Choice Autonomous Motivation*) dipengaruhi secara langsung oleh variabel LAS sebesar (0,243). Hal ini menunjukkan bahwa LAS memiliki pengaruh paling besar terhadap TWAM. Selain itu variabel *Sustainable Employee Innovative Behavior* juga dipengaruhi secara langsung oleh variabel TWAM sebesar (0,257), variabel TVAM sebesar (0,196) dan variabel TCAM sebesar (0,297). Hal ini menunjukkan bahwa TCAM memiliki pengaruh dominan terhadap SEIB.

Sedangkan pengaruh tidak langsung yang memengaruhi Perilaku Inovatif Karyawan yang Berkelanjutan yaitu variabel LAS (0,180). Hasil ini menunjukkan bahwa hanya ada satu variabel yang memiliki pengaruh tidak langsung yang paling terhadap Perilaku Inovatif Karyawan yang Berkelanjutan.

Total pengaruh variabel LAS terhadap variabel TWAM sebesar (0,261), total pengaruh variabel LAS terhadap variabel TVAM sebesar (0,210) dan total pengaruh variabel LAS terhadap variabel TCAM sebesar (0,243). Selain itu total pengaruh variabel TWAM terhadap variabel SEIB sebesar (0,257), total pengaruh variabel TVAM terhadap variabel SEIB sebesar (0,196) dan total pengaruh variabel TCAM terhadap variabel SEIB sebesar (0,297). Pengaruh Total LAS terhadap SEIB sebesar (0,180).

Oleh karena itu upaya peningkatan SEIB pertama diprioritaskan dari *Leader Autonomy Support* melalui *Taqaddum Choice Automous Motivation* kemudian

melalui *Taqaddum Willingness Automous Motivation* dan terakhir melalui *Taqaddum Volition Automous Motivation*.

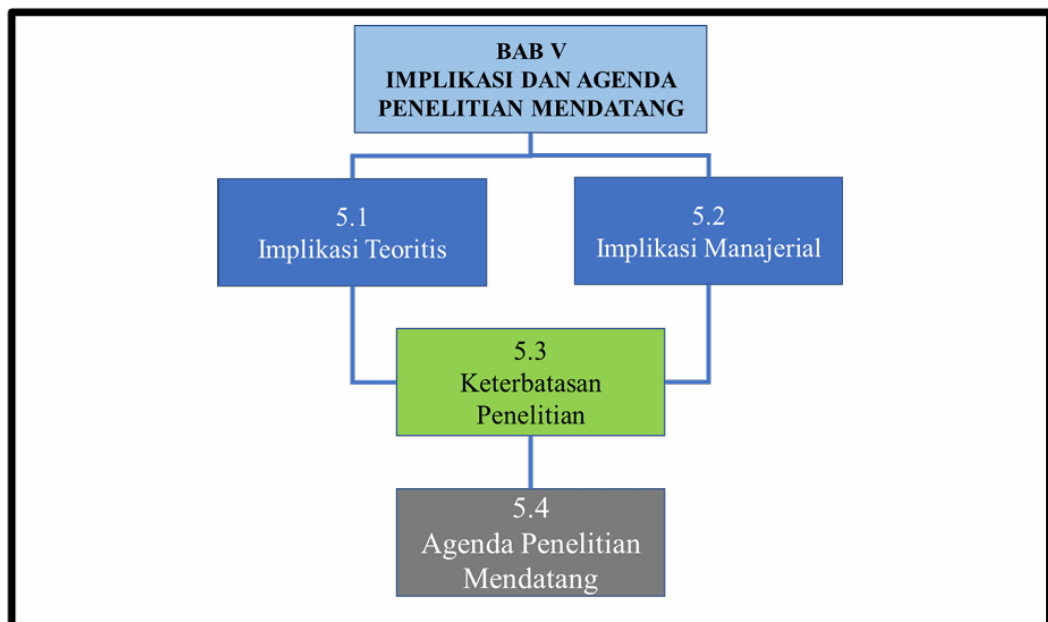


## **BAB V**

### **IMPLIKASI DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG**

Pada bab ini, akan dibahas implikasi dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran untuk agenda penelitian yang dapat dilakukan di masa mendatang. Implikasi penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai kontribusi praktis dan teoretis yang dapat diterapkan dalam konteks penelitian terkait industri kecil menengah, khususnya pada IKM batik. Selain itu, bagian ini juga akan mengidentifikasi ruang lingkup penelitian yang masih terbuka untuk penelitian lebih lanjut, dengan tujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

**Gambar 5.1.**  
**Piktografis Bab Implikasi dan Agenda Penelitian Mendatang**



## 5.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari temuan penelitian ini memberikan wawasan yang penting tentang bagaimana *Leader Autonomy Support* (Dukungan Otonomi Pemimpin) mempengaruhi motivasi dan perilaku inovatif karyawan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, jelas bahwa dukungan otonomi dari pemimpin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap berbagai dimensi motivasi, yaitu *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*. Hal ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemandirian, yang secara langsung dapat meningkatkan motivasi otonomi karyawan. Temuan ini konsisten dengan *Self Determination Theory* (Deci & Ryan, 1985), yang menjelaskan bahwa otonomi berperan penting dalam memotivasi individu untuk bertindak lebih aktif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Ketika pemimpin memberikan ruang bagi karyawan untuk memilih, mengambil inisiatif, dan bertindak berdasarkan tekad mereka, karyawan merasa lebih terlibat, memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka, dan akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

*Self Determination Theory* adalah teori motivasi yang berasal dari diri individu sendiri yang mendorong seseorang melakukan tindakan yang diinginkan dari diri sendiri. Penelitian Ryan & Deci (1985) menunjukkan bahwa dalam SDT individu mencari hal-hal atau gagasan baru yang akan diterapkan dalam tindakannya, dimana hal tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan diri sendiri.

SDT mendalilkan bahwa ketika orang merasakan kepuasan akan kebutuhan keterikatan dan kompetensi sehubungan dengan suatu perilaku, mereka cenderung akan menginternalisasikan nilai dan peraturannya, namun tingkat kepuasan akan kebutuhan otonomi yang membedakannya. Pemenuhan kebutuhan otonomi ketika melakukan internalisasi perilaku juga diperlukan agar dapat terinternalisasi secara utuh sehingga perilaku selanjutnya akan bersifat otonom. Sehingga SDT masih bersifat transaksional dan belum menjelaskan hubungan antara manusia dengan

Allah SWT yang memerintahkan manusia untuk mau mengembangkan potensi-potensi diri manusia yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT.

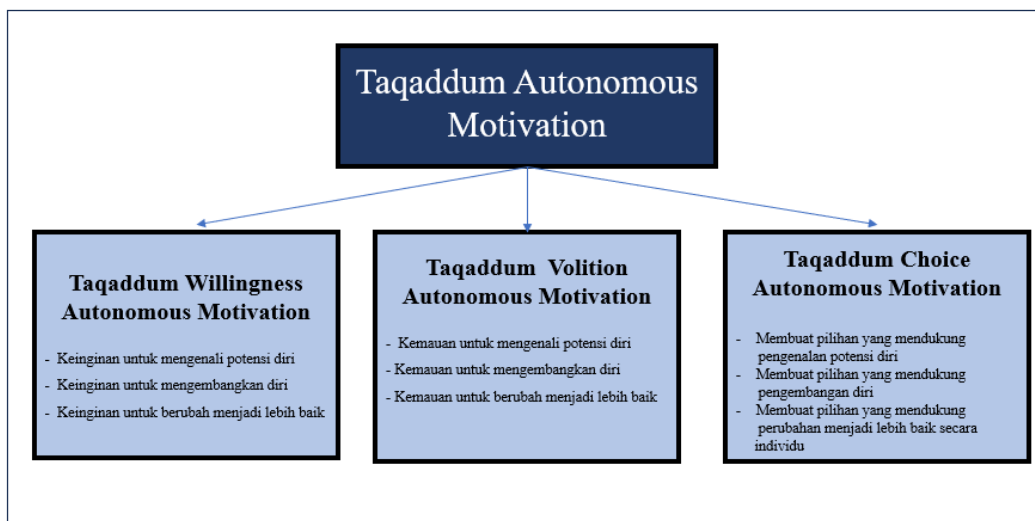
Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* memiliki pengaruh besar terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior* (Perilaku Inovatif Karyawan yang Berkelanjutan). Hal ini menyoroti bahwa motivasi otonomi yang mendorong karyawan untuk bertindak mandiri dapat menjadi pendorong utama bagi kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Keinginan untuk bertindak mandiri menciptakan dorongan internal yang kuat bagi karyawan untuk mencari solusi baru dan beradaptasi dengan perubahan, yang penting dalam konteks dunia kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, pemimpin yang memberikan dukungan otonomi berkontribusi pada penciptaan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan berinovasi dengan lebih bebas. Selain itu, pengaruh *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, yaitu keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dengan dilandasi kemauan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik, terhadap perilaku inovatif menunjukkan bahwa tekad dan kemauan dalam mencapai tujuan perusahaan juga sangat penting untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang berkelanjutan. Tekad yang kuat membantu karyawan bertahan dalam menghadapi tantangan dan tetap berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang, termasuk inovasi yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, temuan bahwa *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* (kemampuan untuk membuat pilihan mandiri) berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan willingness dan Volition, menegaskan pentingnya kebebasan dalam pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi pada teori-teori yang menunjukkan bahwa kemampuan untuk menentukan langkah-langkah sendiri mendorong karyawan untuk merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kreativitas dan inovasi. Kebebasan dalam memilih memungkinkan individu untuk merasa memiliki kontrol atas proses mereka, yang memperkuat rasa kepemilikan dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Meski

pengaruhnya tidak sebesar willingness dan Volition, choice tetap berperan penting dalam mendukung inisiatif inovatif di tempat kerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap teori kepemimpinan dan motivasi, khususnya dalam konteks otonomi di tempat kerja. Penelitian ini memperkaya pemahaman kita tentang bagaimana kepemimpinan yang mendukung otonomi dapat meningkatkan motivasi otonomi karyawan, mendorong mereka untuk bertindak mandiri, dan berkontribusi pada inovasi yang berkelanjutan. Implikasi praktisnya adalah bahwa organisasi perlu memperhatikan cara-cara pemimpin dapat mendukung kemandirian karyawan, baik dalam hal memberikan kebebasan untuk mengambil inisiatif, memberi ruang bagi pengambilan keputusan, maupun mendorong tekad karyawan untuk bertindak sesuai tujuan pribadi mereka. Hal ini akan menciptakan perilaku kerja yang lebih produktif dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi ini juga berkontribusi dalam pengembangan *Self Determination Theory* dengan menempatkan *value Taqaddum* sehingga menjadi lebih holistik.

**Gambar 5.2.**  
***Novelty Taqaddum Autonomous Motivation***





## 5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi Manajerial dari temuan penelitian yaitu :

1. Memberikan wawasan yang sangat penting bagi para manajer dan pemimpin dalam menciptakan dan mengelola lingkungan kerja yang lebih mendukung otonomi, motivasi, dan inovasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Leader Autonomy Support* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi otonomi karyawan serta perilaku inovatif yang berkelanjutan, manajer perlu menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka agar lebih mengutamakan pemberian kebebasan dan ruang bagi karyawan untuk membuat keputusan dan bertindak mandiri.
2. Pemimpin perlu mempertimbangkan pentingnya memberikan otonomi dalam pekerjaan karyawan, bukan hanya dalam hal cara mereka menyelesaikan tugas, tetapi juga dalam memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Sebagai contoh, pemimpin bisa lebih banyak memberikan umpan balik positif yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan melibatkan mereka dalam pengembangan ide atau proyek baru. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berinovasi dan mencari solusi yang lebih efektif.
3. Selain itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, manajer perlu mengurangi kontrol berlebihan yang dapat membatasi kebebasan karyawan dalam membuat keputusan. Pengurangan kontrol ini bukan berarti mengurangi pengawasan, melainkan lebih kepada memberikan ruang bagi karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepemilikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kebebasan ini akan meningkatkan inisiatif karyawan dan mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, manajer juga perlu fokus pada pengembangan keterampilan karyawan dalam pengambilan keputusan dan kreativitas. Program pelatihan yang mengasah

kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah secara kreatif dan membuat keputusan yang mandiri akan memperkuat keterlibatan mereka dalam proses kerja dan meningkatkan hasil inovatif yang dihasilkan. Dengan memperhatikan dukungan terhadap otonomi, pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif, di mana karyawan merasa memiliki peran penting dalam perkembangan organisasi.

3. Untuk menjaga agar inovasi tetap berkelanjutan, manajer harus mendukung setiap upaya karyawan untuk berinovasi dan memperkenalkan ide-ide baru tanpa takut akan kegagalan. Menghargai usaha dan ide inovatif karyawan, serta memberikan ruang bagi mereka untuk bereksperimen, akan memperkuat motivasi mereka untuk terus berinovasi, meskipun ada tantangan atau hambatan di depan. Dukungan ini bukan hanya memberikan kepercayaan diri, tetapi juga menciptakan lingkungan yang memungkinkan ide-ide segar berkembang dengan baik.
4. Secara keseluruhan, pemimpin yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan kreativitas karyawan akan melihat peningkatan dalam motivasi otonomi mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan pentingnya pemimpin yang mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara mandiri, sekaligus memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mendorong inovasi yang berkelanjutan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan nilai *R-Square* yang masih rendah. *Leader Autonomy Support*, *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 21,4% variasi pada perilaku inovatif karyawan yang berkelanjutan. Sebanyak 78,6% variasi lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

#### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Agenda penelitian mendatang dapat fokus pada beberapa area untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh *Leader Autonomy Support* dan faktor-faktor motivasi otonomi terhadap perilaku inovatif karyawan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih banyak sektor atau organisasi di luar IKM Batik di Provinsi Jawa Tengah, termasuk sektor swasta dan pemerintahan di daerah yang berbeda, untuk menguji apakah hasil penelitian ini bersifat universal atau lebih terbatas pada konteks tertentu. Selain itu, penelitian longitudinal yang mengamati perubahan dalam pengaruh *Leader Autonomy Support* terhadap motivasi otonomi dan inovasi karyawan seiring waktu akan memberikan wawasan tentang dampak jangka panjang dari dukungan otonomi dan bagaimana hubungan tersebut berkembang seiring perubahan dalam organisasi. Penelitian mendatang juga bisa mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi dan inovasi, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional, untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengambil inisiatif. Dengan memperkenalkan instrumen pengukuran yang lebih beragam, seperti observasi langsung, wawancara mendalam, atau studi kasus, penelitian ini dapat mengurangi bias subjektif dan memberikan perspektif yang lebih luas terhadap fenomena yang diteliti. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat meneliti perbedaan individu, seperti pengaruh karakteristik pribadi, pengalaman kerja, atau tingkat pendidikan terhadap respons individu terhadap *Leader Autonomy Support* dan tingkat inovasi yang dihasilkan, sehingga organisasi dapat menyesuaikan pendekatan mereka untuk memaksimalkan potensi inovasi karyawan. Terakhir, penelitian yang menguji hubungan antara dukungan otonomi dan hasil organisasi jangka panjang, seperti produktivitas dan kinerja keseluruhan, dapat mengidentifikasi apakah motivasi intrinsik yang berkembang dari otonomi berkontribusi langsung pada hasil kinerja yang lebih baik bagi organisasi.

2. Munculnya perilaku inovatif dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian Hammond et al., (2011), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual. Faktor internal antara lain tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, dan motivasi. Kemudian faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif antara lain tuntutan dalam pekerjaan dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan faktor konstektual yang mempengaruhi munculnya perilaku inovatif terdiri dari kepemimpinan, dukungan, dan iklim psikologis.

Menurut penelitian Li & Zheng (2014), dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan di tingkat individual terdiri atas 2 jenis yaitu faktor pada tingkat individu yaitu komitmen organisasi dan modal psikologis, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pada tingkat organisasi yaitu inovasi perusahaan, kepemimpinan, modal sosial dan karakteristik pekerjaan.

Berdasar pada keterbatasan penelitian, maka agenda penelitian yang akan dilaksanakan mendatang diharapkan dapat menambahkan variable-variabel bebas yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan yang berkelanjutan seperti komitmen organisasi, efikasi diri, karakteristik kerja, *transformational leadership*, *strategic attention*, iklim organisasi, modal psikologis, inovasi perusahaan, modal sosial dan karakteristik pekerjaan.

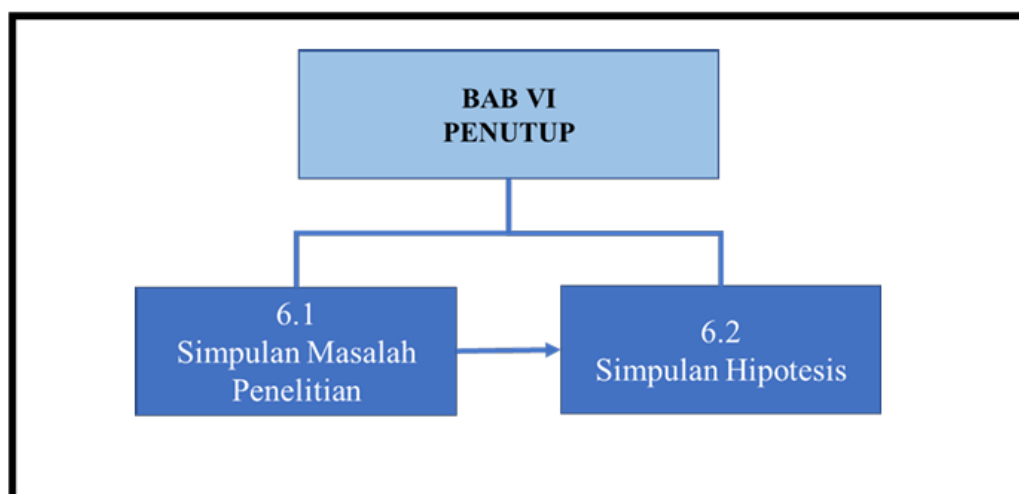
## **BAB VI**

### **KESIMPULAN**

Pada bagian ini, akan disampaikan kesimpulan hasil penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah dan uji hipotesis yang telah dilakukan. Simpulan pertama berkaitan dengan rumusan masalah penelitian yang mengidentifikasi tujuan utama dari penelitian ini, yaitu untuk memahami pengaruh berbagai faktor terhadap variabel tertentu. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diteliti memiliki dampak signifikan terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian, sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.

Simpulan kedua mengacu pada hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam model penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel-variabel yang diteliti memang signifikan. Hasil uji hipotesis ini memperkuat bukti empiris mengenai pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel yang ada, sesuai dengan ekspektasi yang telah ditentukan sebelumnya.

**Gambar 6.1 Piktografis Kesimpulan**



## 6.1 Kesimpulan menurut rumusan masalah penelitian

Rumusan masalah penelitian pertama adalah mengenai apakah *Leader Autonomy Support* mendorong terciptanya *Taqaddum Autonomous Motivation* (*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*) pada Industri Kecil Menengah Batik di Jawa Tengah. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *Leader Autonomy Support* berpengaruh signifikan terhadap terciptanya *Taqaddum Autonomous Motivation* di industri kecil menengah batik di Jawa Tengah. Ketiga dimensi dari *Taqaddum Autonomous Motivation*, yaitu *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai p yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan otonomi yang diberikan oleh pemimpin, semakin tinggi tingkat motivasi otonom yang dimiliki oleh karyawan dalam konteks industri batik tersebut.

Secara lebih rinci, *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* mengukur sejauh mana keterlibatan karyawan dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Hasil yang signifikan menunjukkan bahwa ketika pemimpin memberikan dukungan terhadap otonomi karyawan, karyawan merasa lebih bersedia untuk mengembangkan potensi diri dan terlibat dalam tugas-tugas mereka tanpa adanya tekanan eksternal. Begitu juga dengan *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, yang mengukur komitmen dan tekad karyawan untuk bertindak dengan kebebasan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil yang signifikan dalam hal ini menunjukkan bahwa dukungan pemimpin terhadap kebebasan pilihan memperkuat kemampuan karyawan untuk membuat keputusan secara mandiri dan bertanggung jawab.

*Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, yang menilai kebebasan karyawan dalam memilih berbagai pilihan dalam mencapai tujuan pekerjaan, juga



menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan diberikan kebebasan untuk memilih bagaimana mereka melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka, mereka merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan bukti kuat bahwa *Leader Autonomy Support* sangat penting dalam membentuk motivasi otonom yang tinggi di kalangan karyawan. Dukungan ini tidak hanya meningkatkan *willingness* (keinginan), tetapi juga *volition* (tekad) dan *choice* (kebebasan memilih), yang semuanya berkontribusi pada pencapaian performa kerja yang lebih baik di industri batik kecil menengah di Jawa Tengah.

Rumusan masalah kedua adalah mengenai apakah *Taqaddum Autonomous Motivation* (*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*) mendorong terciptanya *Sustainable Employee Innovative Behavior* pada Industri Kecil Menengah Batik di Jawa Tengah. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Taqaddum Autonomous Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terciptanya *Sustainable Employee Innovative Behavior* di industri kecil menengah batik di Jawa Tengah. Ketiga dimensi *Taqaddum Autonomous Motivation*, yaitu *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, semuanya terbukti berperan penting dalam mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif yang berkelanjutan dalam pekerjaan mereka. Nilai  $p$  yang sangat kecil menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak hanya signifikan tetapi juga kuat, yang mengindikasikan bahwa motivasi otonom yang tinggi dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk terus berinovasi dan berkontribusi pada pengembangan perusahaan batik.

*Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*, yang merujuk pada keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh

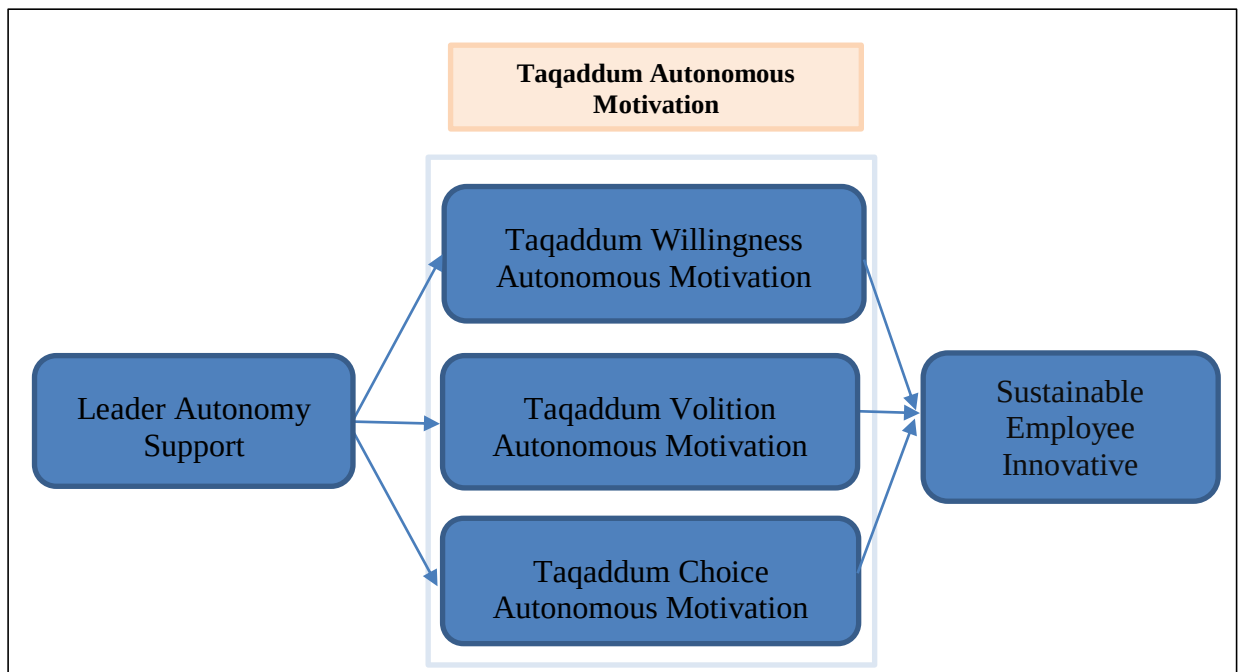
Allah SWT, berkaitan dengan keinginan internal karyawan untuk terlibat dalam tugas-tugas mereka dengan penuh kesadaran dan kemauan, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan otonom, semakin besar kemungkinan mereka untuk berperilaku inovatif. Karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bekerja dengan cara yang bebas dari tekanan eksternal cenderung lebih kreatif dan mampu mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, tingginya *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* dapat menjadi indikator penting dalam merangsang perilaku inovatif yang berkelanjutan.

*Taqaddum Volition Autonomous Motivation* dan *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*. *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*, yang merujuk pada keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh kemauan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT, mengukur komitmen karyawan untuk bertindak nyata dengan kebebasan memilih dan keputusan yang independen, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kebebasan untuk memilih bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka cenderung lebih inovatif.

Sementara itu, *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*, yakni keterlibatan individu dalam suatu aktivitas dengan penuh pilihan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT, yang berkaitan dengan kebebasan memilih pilihan dalam mencapai tujuan pekerjaan, juga berperan dalam mendorong perilaku inovatif. Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas bagaimana mereka melaksanakan tugasnya akan lebih termotivasi untuk mencari cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Taqaddum*

*Autonomous Motivation* dalam ketiga dimensinya sangat penting untuk menciptakan perilaku inovatif yang berkelanjutan di dalam organisasi, khususnya pada industri kecil menengah batik di Jawa Tengah.

**Gambar 6.2 Model Pengembangan Taqaddum Autonomous Motivation**



Motivasi otonom merupakan motivasi individu untuk terlibat dalam suatu perilaku sesuai dengan keinginannya sendiri dan pilihan bebas. Manusia memiliki kebebasan untuk bertindak dan membuat dirinya menjadi lebih baik dan untuk mengembangkan dirinya atau bertindak ke perilaku yang tidak baik. Kebebasan bertindak ini tidak sepenuhnya bebas tetapi mempunyai batas-batas sebagai makhluk yang mempunyai tanggungjawab dari semua hal yang telah dilakukannya. Kebebasan dalam menentukan pilihan dan keleluasan bertindak menjadi suatu dilematis dari motivasi otonom karyawan.

Nilai islami *Taqaddum* yang berarti pengembangan diri menjadi suatu pembatas dalam karyawan melakukan kebebasan dalam bertindak dan melakukan pilihan yang merupakan salah satu ciri dari motivasi otonom sehingga aktivitas yang dilakukan mempunyai tujuan agar motivasi otonom tersebut mengarah kepada

pengembangan diri yang sesuai dengan koridor nilai-nilai agama. Dari hasil pengaruh tidak langsung penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan mengintegrasikan nilai religiusitas *Taqaddum* pada motivasi otonomi sebagai variabel mediasi, maka dapat meningkatkan pengaruh *Leader Autonomy Support* terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan yang berkelanjutan.

## 6.2 Kesimpulan menurut Hipotesis Penelitian

1. *Leader Autonomy Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation*. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan otonomi dari pemimpin mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam suatu aktivitas dengan penuh keinginan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Hubungan yang positif ini berarti semakin tinggi dukungan yang diberikan, semakin besar keinginan karyawan untuk mengembangkan potensi diri dan keinginan untuk berubah menjadi lebih baik. Dukungan ini mencakup pemberian kepercayaan dan kesempatan untuk berkembang, yang mendorong keinginan karyawan merasa lebih termotivasi. Dengan adanya otonomi dari pemimpin, individu lebih terdorong untuk berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan.
2. *Leader Autonomy Support* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Taqaddum Volition Autonomous Motivation*. Dukungan pemimpin terbukti mampu memperkuat keterlibatan karyawan dalam suatu aktivitas dengan penuh kemauan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT. Hubungan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mendukung yang otonom menciptakan rasa percaya diri yang lebih tinggi bagi individu untuk

berkemauan mengembangkan potensi diri dan bertekad merubah diri menjadi karyawan yang lebih baik lagi. Semakin besar dukungan yang diberikan, semakin besar pula keteguhan karyawan dalam menjalankan peran mereka. Pemimpin yang memberikan ruang untuk tekad pribadi membantu membangun keberanian individu dalam mengambil langkah yang signifikan.

3. Pengaruh *Leader Autonomy Support* terhadap *Taqaddum Choice Autonomous Motivation*. Dukungan otonomi dari pemimpin membantu individu untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam suatu aktivitas kerja dengan penuh pilihan secara pribadi yang dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik sesuai dengan fitrah manusia sebagai khalifah di muka bumi untuk mengembangkan potensi-potensi diri yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT sehingga karyawan dapat membuat keputusan secara mandiri dan lebih percaya pada pilihan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung otonomi meningkatkan kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka. Pengaruh yang lebih kuat dibandingkan indikator lainnya menekankan pentingnya pemimpin memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan. Dukungan ini mendorong individu untuk lebih kreatif dan terlibat dalam proses organisasi secara langsung.
4. *Taqaddum Willingness Autonomous Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Hubungan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dengan dilandasi keinginan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik memiliki peran besar dalam mendorong perilaku inovatif yang berkelanjutan. Keinginan ini menciptakan dorongan internal yang kuat bagi karyawan untuk mencari solusi baru dan beradaptasi dengan perubahan. Semakin tinggi *willingness*, semakin besar potensi inovasi yang dihasilkan dalam organisasi. Keinginan mandiri juga membantu memperkuat daya tahan karyawan dalam menghadapi tantangan inovatif.

5. Pengaruh *Taqaddum Volition Autonomous Motivation* terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dengan dilandasi kemauan untuk mengenali potensi diri, pengembangan diri dan berubah menjadi lebih baik, serta tekad individu memberikan kontribusi yang kuat dalam memunculkan perilaku inovatif di tempat kerja. Tekad atau kemauan yang kuat membantu karyawan untuk tetap fokus pada tujuan inovasi dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan, bahkan dalam situasi yang menantang. Semakin besar dorongan tekad ini, semakin konsisten individu dalam menghasilkan ide-ide kreatif. Tekad tersebut juga memperkuat komitmen karyawan untuk terus berinovasi secara berkelanjutan.
6. *Taqaddum Choice Autonomous Motivation* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Employee Innovative Behavior*. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa kebebasan dalam membuat pilihan memberikan kontribusi pada perilaku inovatif. Kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri membantu individu merasa lebih bertanggung jawab atas hasil yang mereka ciptakan. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan *willingness* dan *volition*, *choice* tetap menjadi faktor penting yang memperkuat inisiatif inovatif. Dukungan terhadap pengambilan keputusan mandiri dapat mendorong lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agusty Ferdinand, (2012). Metode Penelitian Manajemen. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Ashmos, Donde P., and Dennis Duchon. 2000. “Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure.” *Journal of Management Inquiry* 9 (2): 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Bandura, A. (1997). “Self Efficacy – The Exercise of Control” New York: W.H. Freeman & Company.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees’ innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>
- Bao, X. H., & Lam, S. F. (2008). Who makes the choice? Rethinking the role of autonomy and relatedness in Chinese children’s motivation. *Child Development*, 79(2), 269–283. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.01125.x>
- Basiroen, V. Jenny., Wahidayat, M.P., Suhendra, F.M., Carolina, D., (2023). Bridging Tradition and Innovation: Exploring Design Thinking for Lasem Batik Tulis Motif Creation. E3S Web of Conferences. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202342602080>
- Bastaman. (2011). Integrasi psikologi dengan islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Interpersonal Development*, 117(3), 57–89. <https://doi.org/10.4324/9781351153683-3>
- Bhasin, B. B., & Venkataramany, S. (2010). Globalization Of Entrepreneurship: Policy Considerations For SME Development In Indonesia. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(4), 95–104. <https://doi.org/10.19030/iber.v9i4.557>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual

- Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84(6), 740–756. [https://doi.org/10.1002/1098-237X\(200011\)84:6<740::AID-CE4>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/1098-237X(200011)84:6<740::AID-CE4>3.0.CO;2-3)
- Boer, H., Kuhn, J. and Gertsen, F. (2006). “Continuous Innovation Managing Dualities through Coordination”. *CINet Working Paper Series*
- Burcharth, A., Præst Knudsen, M., & Søndergaard, H. A. (2017). The role of employee autonomy for open innovation performance. *Business Process Management Journal*, 23(6), 1245–1269. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2016-0209>
- Cangialosi, N., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2020). A Three-way Interaction Model of Innovative Behavior, Task-Related Learning, and Job Characteristics. *Performance Improvement Quarterly*, 33(2), 153–172. <https://doi.org/10.1002/piq.21322>
- Chen, S., Wu, M. and Chen, C. (2010) Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management*, 3, 198-205. doi: 10.4236/jssm.2010.32025.
- Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69–80. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p69>
- Chua, S. N., Wong, N., and Koestner, R. (2014). Autonomy and controlling support are two sides of the same coin. *Pers. Individ. Diff.* 68, 48–52. doi: 10.1016/j.paid.2014.04.008
- Cooper, R. G. (2014). What's next? After stage-gate. *Research Technology Management*, 57(1), 20–31. <https://doi.org/10.5437/08956308X5606963>
- Dai, Q., Dai, Y., Zhang, C., Meng, Z., Chen, Z., & Hu, S. (2022). The Influence of Personal Motivation and Innovative Climate on Innovative Behavior: Evidence from University Students in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 2343–2355. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S381494>
- Dalberg. 2011. “Report on Support to SMEs in Developing Countries Through Financial Intermediaries”. Dalberg Global Development Advisors.
- Deci, E. L. (1975). Intrinsic motivation: Perspectives in social psychology. In *New York* (Issue september 2016).
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work

- Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. In *Contemporary Sociology* (Vol. 17, Issue 2). <https://doi.org/10.2307/2070638>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The Support of Autonomy and the Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. <https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457–469. <https://doi.org/10.1037/a0039002>
- Drucker, P. F., & Noel, J. L. (2014). Innovation and entrepreneurship: Practices and principles. *Journal of Continuing Higher Education*, 34(1), 22–23. <https://doi.org/10.1080/07377366.1986.10401060>
- Edward L. Deci. (1971). Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. In *Journal of Personality and Social Psychology*. pp. 105–115. <https://doi.org/10.1037/h0030644>
- Fernet, C., Gillet, N., Austin, S., Trépanier, S. G., & Drouin-Rousseau, S. (2021). Predicting nurses’ occupational commitment and turnover intention: The role of autonomous motivation and supervisor and coworker behaviours. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2611–2619. <https://doi.org/10.1111/jonm.13433>
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Austin, S., Gagné, M., & Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees’ perceived job characteristics and motivation. *Work and Stress*, 29(1), 11–31. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003998>
- Fernet, C., Gagné, M., & Austin, S. (2010). When does quality of relationships with

- coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1163–1180. <https://doi.org/10.1002/job.673>
- Fontana, A. (2011). “Innovate We Can!”. *Manajemen Inovasi Penciptaan Nilai*
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May). <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Gaynor, G. H. (2002). How to keep your company on the cutting edge. *Executive Book Summaries*, 24(10), 27–28. [http://www.giftsociety.org/docs/Issues\\_pdf\\_2008/5-1.pdf#page=31](http://www.giftsociety.org/docs/Issues_pdf_2008/5-1.pdf#page=31)
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or Die: Is that a Fact? Creativity and Innovation Management, 12(3), 130–136. doi:10.1111/1467-8691.00276
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8).
- Ghozali, I. (2017a). *Model Persamaan Struktural dan Aplikasi dengan Program Amos 24 edisi 7*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017b). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24 4 U*
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513>
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2, Issue December). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- Gilbert, S., & Kelloway, E. K. (2014). Positive psychology and the healthy workplace. In A. Day, E. K. Kelloway, & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Workplace well-being: How to build psychologically healthy workplaces* (pp. 50–71). Wiley Blackwell. Doi:10.1002/9781118469392.ch3
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.



- Hall, C.S. Lindzey, G. (1993). "Teori-Teori Holistik (Organistik-Fenomenologi)". Editor: Dr. A. Supratiknya. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Hanaysha, J. R., Al-Shaikh, M. E., Joghee, S., & Alzoubi, H. M. (2022). Impact of innovation capabilities on business sustainability in small and medium enterprises. *FIIB Business Review*, 11(1), 67–78.
- Hanafi, H. & La Adu, Z. (2018). Ilmu Pendidikan Islam. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanif, A., & Manarvi, I. A. (2009). Influence of Quality , Innovation and New Product / Services Design on Small and Medium Enterprises. *World Congress on Engineering 2009 (Volume 1)*, I, 748–751.
- Hocine, Z., & Zhang, J. (2014). Autonomy Support: Explaining the Path from Leadership to Employee Creative Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 02(06), 417–423. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.26048>
- How, Y. M., Whipp, P., Dimmock, J., & Jackson, B. (2013). The effects of choice on autonomous motivation, perceived autonomy support, and physical activity levels in high school physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 32(2), 131–148. <https://doi.org/10.1123/jtpe.32.2.131>
- Indarti, N., & Langenberg, M. (2004). Factors affecting business success among SMEs: empirical evidences from Indonesia. *Second Bi-Annual European Summer...August*, 1–15.
- Indriastuti, D., & Fachrunissa, O., (2024). Complementing Self-Determination Theory: Need for Spirituality to Enhance Work Engagement. *Change Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.18848/2327-798X/CGP/v24i01/1-26>
- James C. Anderson, D. W. G. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach James. *European Journal of International Management*, 15(4), 511–538. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2021.114662>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2000), 73(2), 287–302. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i2.1845>
- Jessica Solky Butzel And Richard M. Ryan. (1991). *The Dynamics of Volitional Reliance A Motivational Perspective On Dependence, Independence, And Social Support*. 49–50.
- Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior :

- Measurement and Validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs*, November, 1–27.
- Jungert, T., Levine, S., & Koestner, R. (2020). Examining how parent and teacher enthusiasm influences motivation and achievement in STEM. *Journal of Educational Research*, 113(4), 275–282. <https://doi.org/10.1080/00220671.2020.1806015>
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246–255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.246>
- Khan, S. J., & Mir, A. A. (2019). Ambidextrous culture, contextual ambidexterity and new product innovations: The role of organizational slack and environmental factors. *Business Strategy and the Environment*, 28(4), 652–663. <https://doi.org/10.1002/bse.2287>
- Kovjanic, S., Schuh, S.C., Jonas, K., Van Quaquebeke, N. and Van Dick, R. (2012). How Do Transformational Leaders Foster Positive Employee Outcomes? A Self-Determination-Based Analysis of Employees' Needs as Mediating Links. *Journal of Organizational Behavior*. 33, 1031-1052. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1771>
- Kuhl, J., & Beckmann, J. (1985). Action control: From cognition to behavior. Heidelberg, Berlin, New York: Springer
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Covin, J. G. (2014). Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship. *Business Horizons*, 57(1), 37–47. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.08.009>
- Lämsäsalmi, H., Kivimäki, M., Aalto, P., & Ruoranen, R. (2006). Innovation in healthcare: A systematic review of recent research. *Nursing Science Quarterly*, 19(1), 66–72. <https://doi.org/10.1177/0894318405284129>
- Li, M., & Hsu, C. H. C. (2016). A review of employee innovative behavior in services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2820–2841. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0214>
- Li, X. and Zheng, Y. (2014) The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7, 446-450. [Http://dx.doi.org/10.4236/jssm.2014.76042](http://dx.doi.org/10.4236/jssm.2014.76042)
- Lio, C.I. (2023). The Relationship Between Feelings of over Qualification and Innovation Behavior of Post-90s Employees: The Mediating Role of Willingness to Innovate and The Moderating Role of Sense of Organizational Support. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-326-9\\_28](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-326-9_28)
- Littlewood, W. (1996). “Autonomy”: An anatomy and a framework. *System*, 24(4), 427–435. [https://doi.org/10.1016/S0346-251X\(96\)00039-5](https://doi.org/10.1016/S0346-251X(96)00039-5)
- Liu, Y., Wang, W., & Chen, D. (2019). Linking Ambidextrous Organizational



- Culture to Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Psychological Empowerment and Transformational Leadership. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02192>
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277–290. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>
- Markus, H. R., Cross, S., Fiske, A., Gilligan, C., Givon, T., Kanagawa, C., Kihlstrom, J., & Miller, J. (1991). Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Handbook of Cultural Sociology*, 98(2), 247–256. <https://doi.org/10.4324/9780203891377-32>
- Meyer, J. P., & Gagnè, M. (2008). Employee Engagement From a Self-Determination Theory Perspective. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 60–62. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00010.x>
- Moraes, G. H. S. M. de, Spers, E. E., Mendes, L., & Silva, H. M. R. da. (2021). Corporate entrepreneurship at the university: the influence of managerial support, autonomy and reward on the innovative behavior of university professors. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(2), 404–424. <https://doi.org/10.1108/JEEE-07-2021-0287>
- Mujib A., (2006). Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta: Kencana Prenada Media
- Murayama, K., Matsumoto, M., Izuma, K., Sugiura, A., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Matsumoto, K. (2015). How self-determined choice facilitates performance: A key role of the ventromedial prefrontal cortex. *Cerebral Cortex*, 25(5), 1241–1251. <https://doi.org/10.1093/cercor/bht317>
- Mustafa Eq. Zainal & Wijaya. Tony. (2012). “Panduan Teknik Statistik SEM & PLS Dengan SPSS AMOS”. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka
- Najib, M., Rahman, A. A. A., Abror, A., Rachmawati, R., Simanjuntak, M., Prasetya, P., Suhartanto, D., & Fahma, F. (2021). Leaders’ support of sustainable innovation and business sustainability in developing countries: Evidence from small and medium food processing enterprises. *Sustainability (Switzerland)*, 13(23). <https://doi.org/10.3390/su132313091>
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in Education*, 7(2), 133–144. <https://doi.org/10.1177/1477878509104318>
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(4), 447–457. <https://doi.org/10.1111/sjop.12211>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.

<https://doi.org/10.2307/256657>

- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). "Motivation in Education". Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Patal, E. A., Cooper, H., & Robinson, J. C. (2008). The Effects of Choice on Intrinsic Motivation and Related Outcomes: A Meta-Analysis of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), 270–300. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.270>
- Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A. R., & Prihatsanti, U. (2016). Predicting innovative behavior among employees in a manufacturing company: the role of psychological capital. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 31(2), 84-90. <https://doi.org/10.24123/aipj.v31i2.567>
- Reeve, J., Jang, H., Hardre, P., & Omura, M. (2002). Providing a rationale in an autonomy-supportive way as a strategy to motivate others during an uninteresting activity. *Motivation and Emotion*, 26(3), 183–207. <https://doi.org/10.1023/A:1021711629417>
- Richard M, R. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(September 1995), 397.
- Ritala, P., Huotari, P., Bocken, N., Albareda, L., & Puumalainen, K. (2018). Sustainable business model adoption among S&P 500 firms: A longitudinal content analysis study. *Journal of Cleaner Production*, 170, 216–226. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.09.159>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 74(6), 1557–1586. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2014). Autonomy and Need Satisfaction in Close Relationships: Relationships Motivation Theory. *Human Motivation and Interpersonal Relationships: Theory, Research, and Applications*, 9789401785, 1–360. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-8542-6>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: an introduction and overview. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, 3–25. [www.guilford.com/p/ryan](http://www.guilford.com/p/ryan)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-

- determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Self-determination theory. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences, Models and Theories*, 369–373. <https://doi.org/10.1002/9781119547143.ch61>
- Saunila, M. (2017). Managing continuous innovation through performance measurement. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 27(2), 179-190. <https://doi.org/10.1108/CR-03-2015-0014>
- Scott, S. G., Bruce, R. A., (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Choice Reviews Online*, 32(03), 32-1325-32–1325. <https://doi.org/10.5860/choice.32-1325>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Sekaran, U. (1983). Methodological and Theoretical Issues and Advancements in Cross-Cultural Research. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 61–73. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490519>
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 76, Issue 3, pp. 482–497). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The Independent Effects of Goal Contents and Motives on Well-Being: It's Both What You Pursue and Why You Pursue It. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 475–486. <https://doi.org/10.1177/0146167203261883>
- Slåtten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–27. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05954-4>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42(5), 706–724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Steiber, Annika., (2014). “The Google Model Managing Continuous Innovation in a Rapidly Changing World”.

- Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management*, 34(3), 75–91. <https://doi.org/10.1177/030630700903400305>
- Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). Promoting self-determined school engagement: Motivation, learning, and well-being. In *Revista de Patologia Respiratoria* (Vol. 20, pp. S82–S83).
- Kleysen, R.F. & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- Syakib, A. Mengapa Kaum Muslimin Mundur, terj. Munawwar Chalil, Jakarta: Bulan Bintang, 1954.
- Tadić Vujčić, M., Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2017). How challenging was your work today? The role of autonomous work motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 81–93. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1208653>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280. <https://doi.org/10.1037/a0032359>
- Varis, M., & Littunen, H. (2010). Types of innovation, sources of information and performance in entrepreneurial SMEs. *European Journal of Innovation Management*, 13(2), 128–154. <https://doi.org/10.1108/14601061011040221>
- Veloso, A., & Silva, A. R. (2018). Leadership, autonomy and innovation on a high-tech organization. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 747(September), 393–398. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-77700-9\\_39](https://doi.org/10.1007/978-3-319-77700-9_39)
- Wahidin, D. (2019). Transformasi Industri Kreatif Batik Dalam Rangka Peningkatan Ketahanan Kerajinan Kain Batik. *Jurnal Ketahanan Nasional*. Doi:10.22146/jkn.49812
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297–333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>



- Xie, G., & Fang, S. (2020). Research on the Mechanism of the Effect of Employment Model on Employees' Innovation Behavior: Proposal of Conceptual Model. *Open Journal of Business and Management*, 08(04), 1375–1403. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.84088>
- Yang, W., Hao, Q., & Song, H. (2020). Linking supervisor support to innovation implementation behavior via commitment: The moderating role of coworker support. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 129–141. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2018-0171>
- Yunitarini, S., Falah, M. M., & Gustofa, A. (2023). Analysis of Marketing Performance of Batik Businesses in Pekalongan Through Entrepreneurial Orientation, Market Orientation, Product Innovation and E-Commerce. *ProBusiness: Management Journal*, 14 (5) (2023) pp. 332-339
- Zaitouni, M., & Ouakouak, M. L. (2018). The impacts of leadership support and coworker support on employee creative behavior. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1745–1763. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2017-0264>

