



LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF SERTA EFEKNYA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN

Wiken Pramasinta Apriadi¹ I Gusti Ayu Manuati Dewi²

Abstract

Keywords:

*Work Environment;
Intrinsic Motivation;
Proactive Personality;
Employee Creativity.*

This study aims to analyze the effect of work environment, intrinsic motivation and proactive personality on the creativity of employees at CV. Aulia Fajar Collection Group. The theory used in this study is the theory of character activation. The population is all employees in the production section of CV. Aulia Fajar Collection Group. The number of samples used was 60 people using saturated sampling technique, where all members of the population were used as research samples. The data collection method used interviews and questionnaires and the data were analyzed using Multiple Linear Regression. The results of the analysis show that the work environment, intrinsic motivation, and proactive personality have a positive and significant effect on the creativity of employees in the production sector of CV. Aulia Fajar Collection Group. Theoretically, the results of this study provide support for the trait activation theory. Practically, the results of this study are expected to be a reference for the management of CV. Aulia Fajar Collection Group in order to increase the creativity of its employees.

Kata Kunci:

*Lingkungan Kerja;
Motivasi Intrinsik;
Kepribadian Proaktif;
Kreativitas Karyawan.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan di CV. Aulia Fajar Collection Group. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori aktivasi sifat. Populasi adalah seluruh karyawan di bagian produksi CV. Aulia Fajar Collection Group. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dan data dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja, motivasi instrinsik, dan kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan bidang produksi CV. Aulia Fajar Collection Group. Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap teori aktivasi sifat. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen CV. Aulia Fajar Collection Group dalam rangka meningkatkan kreatifitas karyawannya.

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
wikensinta15@gmail.com*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, kondisi persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Salah satu strategi terpenting untuk menghadapi persaingan bisnis adalah dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk kreativitas. Kreativitas karyawan diperlukan untuk menerapkan perubahan bagi perusahaan dan sebagai salah satu bagian dari pengembangan organisasi perusahaan (Akgunduz *et al.*, 2018). Pengembangan kreativitas karyawan dapat menambah gagasan atau ide yang baru, sehingga perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang telah terjadi, serta menghadapi peluang dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Kreativitas dalam pengembangan gagasan merupakan suatu tindakan kreatif yang tidak terbatas, termasuk dalam pengembangan keputusan ataupun pemecahan suatu masalah (Wijayanti & Supartha, 2019). Ide-ide baru yang dihasilkan berkaitan dengan proses kerja atau mekanisme kerja untuk menghasilkan produk atau jasa. Kreativitas ini sendiri bukan hanya berarti penciptaan hal yang baru, tetapi juga perpaduan dari hal-hal yang sebelumnya. Kreativitas menjadi semakin penting peranannya sebagai penggerak keberhasilan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sarat dengan pengembangan ide. Namun, upaya peningkatan kreativitas menjadi tantangan utama yang harus dihadapi oleh perusahaan dewasa ini. Di tingkat individu, kreativitas dapat terdorong melalui beberapa komponen, diantaranya keahlian, motivasi intrinsik, dan keterampilan berpikir kreatif. Sementara itu, komponen yang mendorong kreativitas di tingkat kelompok adalah melalui struktur tugas, otonomi, dan tipe komunikasi (Azliyanti *et al.*, 2020). Karyawan merupakan sumber dari ide kreatif itu sendiri, pelayanan, produksi dan proses yang membantu kreativitas, dan inovasi bagi perusahaan (Akinola *et al.*, 2019).

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya dapat menumbuhkan kreativitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang antara lain mencakup sikap karyawan yang ramah dan saling menghormati, merupakan persyaratan wajib yang harus diciptakan oleh pihak manajemen untuk membangkitkan kreativitas karyawan di tempat kerja (Sanny *et al.*, 2013). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi pekerjaan yaitu berbagai tugas dan tingkat otonomi, tuntutan pekerjaan dan persyaratan untuk mengekspresikan kerja emosional (Yuka *et al.*, 2020). Widhiastana *et al.* (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh cukup besar terhadap kreativitas.

Hasil penelitian Sanny *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kreativitas karyawan juga akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja yang baik melekat dengan kehidupan kerja karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kreativitas karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Widhiastana *et al.*, (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas yang mengindikasikan bahwa karakteristik lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kreativitas yang dibangun, diterapkan, dan dirasakan manfaatnya secara langsung terhadap kreativitas. Semakin baik, nyaman, dan kondusif lingkungan kerja, maka kreativitas pegawai semakin meningkat. Horng *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja organisasi sosial berpengaruh positif dengan kreativitas.

H1: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan

Faktor motivasi juga berperan dalam penciptaan ide dan gagasan, selain lingkungan kerja. Motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk memberikan kerja nyata terhadap keberhasilan organisasi (Insan, 2017). Motivasi dapat dikelompokkan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Kedua jenis motivasi ini dapat mendorong tumbuhnya ide kreatif di tempat kerja. Motivasi intrinsik dapat memacu para karyawan untuk menghasilkan kreativitas yang didasarkan pada ketertarikan, keinginan untuk belajar, dan rasa ingin tahu. Karyawan secara intrinsik termotivasi bekerja lebih keras dan menunjukkan disiplin kerja yang lebih tinggi (Kimberly *et al.*, 2019). Motivasi intrinsik

memberikan pengaruh yang relatif besar terhadap perusahaan, khususnya dalam hal menstimulasi kreativitas (Zubair *et al.*, 2018). Motivasi intrinsik akan mendorong karyawan untuk terlibat dalam berbagai kreativitas karyawan di berbagai sektor industri (Fahlevi & Satrya, 2020).

Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap variasi kreatifitas karyawan (Hannam & Narayan, 2015). Kualitas motivasi intrinsik yang baik menjadi faktor pendorong bagi para karyawan untuk melakukan berbagai perilaku positif dan kreativitas baru dalam bekerja (Fahlevi & Satrya, 2020). Hasil penelitian Sanny *et al.*, (2013) dan Gunawan & Farid, (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kreativitas, dan motivasi intrinsik secara khusus dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan yang menuntut kreativitas. Hannam & Narayan, (2015) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kreativitas. Hasil penelitian Wiryanti (2017) menggambarkan bahwa guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi juga akan berperilaku kreatif. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, maka hal ini akan selaras dengan semakin optimalnya kualitas pekerjaan yang dilakukannya (Kimberly *et al.*, 2019).

H2: motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas karyawan

Kepribadian proaktif merupakan karakteristik pengembangan diri yang luar biasa dan pandai dalam menangkap peluang yang ada (Yildiz *et al.*, 2017). Individu yang memiliki kepribadian proaktif mampu mengenali peluang, memperlihatkan gagasan, mengambil keputusan, dan melanjutkannya sampai menjadi perubahan yang berarti. Mereka yang memiliki kepribadian ini akan memiliki perilaku positif sebagai proses yang lebih aktif dalam melaksanakan aktivitas, menemukan peluang baru, dan menciptakan inisiatif menuju terciptanya sebuah perubahan (Tai & Mai, 2016). Hasil penelitian Gupta & Chadha, (2017) menunjukkan adanya pengaruh langsung karakteristik kepribadian terhadap pencapaian kreativitas. Kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kreativitas, dimana semakin proaktif maka semakin tinggi pula kreativitas karyawan (Mustika, 2017). Kepribadian proaktif digambarkan sebagai pengambilan inisiatif untuk mewujudkan perbaikan di lingkungan kerja. Individu tidak selalu bereaksi secara pasif terhadap kendala lingkungan sebaliknya, individu dapat secara langsung mengubah keadaan mereka. (Hornig *et al.*, 2016).

Tai & Mai, (2016) menegaskan hubungan positif yang kuat antara kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Semakin proaktif seorang karyawan, semakin besar kemungkinan dia akan menjadi kreatif. Hasil ini memvalidasi dan memperkuat argumen masa lalu bahwa karakter pribadi karyawan dapat mempengaruhi kreativitas mereka. Dalam penelitian Avsec & Šinigoj, (2016) yang meneliti mengenai kreativitas siswa, menunjukkan hasil bahwa kepribadian proaktif dapat memprediksi kreativitas dan inovasi, khususnya di bidang pemanfaatan teknologi.

H3: kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kreativitas

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori aktivasi sifat. Teori aktivasi sifat bertujuan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang relevan dapat mengaktifkan sifat internal individu. Teori ini menjelaskan proses individu mengekspresikan sifat yang dimilikinya dengan kondisi situasional yang relevan sesuai sifatnya tersebut maka dari itu landasan teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah teori aktivasi sifat karena dapat menjelaskan kreativitas karyawan dapat diekspresikan berdasarkan situasi lingkungan kerja yang ada serta motivasi dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di perusahaan pakaian berbahan rajutan (garmen) yaitu CV. Aulia Fajar Collection Group yang beralamat di Jalan Tangkuban Perahu Banjar Buana Desa No.100, Padangsambian, Kecamatan Denpasar Barat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepribadian Proaktif Serta Efeknya Terhadap Kreativitas Karyawan, Wiken Pramasinta Apriadi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi

pertama, kreativitas (variabel dependen atau Y) adalah suatu kegiatan berfikir karyawan CV. Aulia Fajar Collection Group yang bertujuan untuk menciptakan ide-ide, tindakan-tindakan, dan karya-karya baru yang bernilai guna. Kedua, lingkungan kerja (variabel independent atau X1) adalah suatu kerangka kerja yang mewakili dan mengelilingi karyawan CV. Aulia Fajar Collection Group dibidangnya. Ketiga, motivasi intrinsik (variabel independent atau X2) adalah suatu motivasi yang dimiliki oleh karyawan CV. Aulia Fajar Collection Group dari dalam diri sangat dibutuhkan ketika menjalankan tugas. Keempat, kepribadian proaktif (variabel independent atau X3) adalah sebuah karakteristik yang membawa karyawan CV. Aulia Fajar Collection Group untuk mempromosikan dan mendapatkan keuntungan kompetensi di dalam sebuah organisasi melawan rekan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi di CV. Aulia Fajar Collection Group yang berjumlah 60 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan metode penyampelan jenuh, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan pengukuran indikator menggunakan Skala Likert dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi skor jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner serta analisis inferensial untuk menguji hipotesis yakni Regresi Linier Berganda. Model Regresi Linear Berganda dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y = kreativitas karyawan
- X1 = lingkungan kerja
- X2 = motivasi intrinsik
- X3 = kepribadian proaktif
- α = konstanta
- β_1 = koefisien regresi lingkungan kerja
- β_2 = koefisien regresi motivasi intrinsik
- β_3 = koefisien regresi kepribadian proaktif
- μ_i = variabel pengganggu (*residual error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden menurut, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja (Tabel 1). Selain itu, dideskripsikan juga distribusi frekuensi tentang skor jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Usia	17-26 th	7	11,7
		27-36 th	21	35,0
		37-46 th	12	20,0
		47-56 th	20	33,3
		Total	60	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	42	70,0
		Perempuan	18	30,0
		Total	60	100
3	Pendidikan	SD	8	21,7
		SMP	16	26,7
		SMA/SMK	36	51,7
		Total	60	100
3	Masa Kerja	1-3 th	14	23,3
		3-5 th	30	50,0
		5-7 th	16	26,7
		Total	60	100

Sumber: Data primer, 2021

Penelitian ini dilakukan pada 60 orang karyawan bagian produksi CV. Aulia Fajar Collection Group. karakteristik responden pertama yaitu usia, persentase tertinggi usia adalah sebesar 35 persen dengan rentang usia 27-36 tahun, sedangkan persentase usia terendah adalah 17-26 tahun sebesar 11,7 persen. Hal ini berarti karyawan produksi CV. Aulia Fajar Collection Group lebih banyak diisi oleh usia 27-36 tahun karena dianggap masih produktif dan aktif bekerja. Karakteristik kedua adalah jenis kelamin, persentase responden laki-laki sebesar 70 persen dan responden perempuan sebesar 30 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produksi CV. Aulia Fajar Collection Group didominasi oleh laki-laki, dikarenakan pekerjaan dibagian produksi lebih banyak tenaga pekerja laki-laki dianggap lebih banyak dibutuhkan. Karakteristik ketiga yaitu pendidikan, dimana pendidikan terakhir dominan responden adalah pada tingkat SMA/SMK dengan persentase 51,7 persen, dikarenakan masih aktif dan memiliki tenaga yang lebih dalam bekerja. Karakteristik keempat yaitu masa kerja, dimana masa kerja dominan responden adalah 3-5 tahun dengan persentase 50 persen, sedangkan untuk yang terendah adalah 1-3 tahun dengan persentase 23,3 persen. Hal ini dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di CV. Aulia Fajar Collection Group.

Uji instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *Pearson Product Moment Correlation*. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai-nilai *Pearson Product Moment Correlation* (r) $\geq 0,30$. Hasil uji validitas pada penelitian ini didapatkan bahwa pada keempat variabel memperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian telah memenuhi syarat validitas data. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrument dengan koefisien *cronbach's alpha*. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini didapatkan bahwa ketiga variabel memperoleh *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga variabel pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4 dan Tabel 5 secara berturut-turut menunjukkan distribusi jawaban responden tentang butir-butir pernyataan tentang ketiga variabel penelitian yakni kreativitas karyawan, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kepribadian proaktif.

Tabel 2.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kreativitas

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan yang tersembunyi	0	1	6	35	18	3,57	Tinggi
2	Saya mengambil risiko dalam hal menghasilkan ide-ide baru dalam melakukan pekerjaan	0	0	10	31	19	4,15	Tinggi
3	Saya mengatasi masalah yang menyebabkan kesulitan lain	0	3	27	23	7	4,17	Tinggi
4	Saya mengidentifikasi peluang untuk produk /proses baru	0	1	23	29	7	3,70	Tinggi
5	Saya mencoba ide-ide baru dan mendekati masalah	0	1	9	32	18	4,12	Tinggi
6	Saya menemukan kegunaan baru untuk metode atau peralatan yang ada	0	0	15	25	20	4,08	Tinggi
7	Saya menghasilkan ide-ide yang berhubungan dengan pekerjaan	0	2	8	31	19	4,12	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Kreativitas							3,98	Tinggi

Sumber: Data primer, 2021

Distribusi jawaban responden terhadap kreativitas dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,57 pada pernyataan “Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan yang tersembunyi”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kreativitas sebesar 3,98 termasuk dalam kriteria tinggi, artinya karyawan produksi CV Aulia Fajar Collection Group memiliki kinerja yang tinggi dan selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Penerangan dalam ruangan saya bekerja sudah baik.	0	0	4	27	29	4,42	Sangat Tinggi
2	Suhu udara di tempat kerjasaya terasa sejuk.	0	1	11	32	16	4,05	Tinggi
3	Ruangan gerak di tempat kerja saya terasa leluasa saat saya bekerja	0	0	10	31	19	4,15	Tinggi
4	Pewarnaan dinding ruangan saya bekerja cukup serasi	0	0	6	34	20	4,23	Sangat Tinggi
5	Ruangan kerja di tempat saya bekerja selalu bersih	0	0	6	32	22	4,27	Sangat Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Lingkungan kerja							4,22	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer, 2021

Distribusi jawaban responden terhadap lingkungan kerja dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,05 pada pernyataan “Suhu udara di tempat kerja saya terasa sejuk”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,22 termasuk dalam kriteria sangat baik, artinya lingkungan kerja para karyawan bidang produksi di CV Aulia Fajar Collection Group sudah sangat baik.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Intrinsik

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya senang menemukan solusi untuk masalah yang kompleks.	0	0	6	36	18	4,22	Sangat Tinggi
2	Saya senang membuat prosedur baru untuk tugas-tugas kerja.	0	1	5	34	20	4,20	Sangat Tinggi
3	Saya senang meningkatkan proses atau produksi yang sudah ada	0	1	12	25	22	4,13	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Motivasi Indrinsik							4,18	Tinggi

Sumber: Data primer, 2021

Distribusi jawaban responden terhadap motivasi intrinsik dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,13 pada pernyataan “Saya senang meningkatkan proses atau produk yang sudah ada”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 4,18 termasuk dalam kriteria tinggi, artinya karyawan bidang produksi CV Aulia Fajar Collection Group memiliki motivasi intrinsik yang tinggi.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepribadian Proaktif

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu melihat ke arah yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.	0	1	5	31	23	4,27	Sangat Tinggi
2	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.	0	1	4	38	17	4,18	Tinggi
3	Secara konstan saya melihat jalan baru untuk meningkatkan kehidupan saya	0	1	8	36	15	4,08	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Kepribadian Proaktif							4,18	Tinggi

Sumber: Data primer, 2021

Distribusi jawaban responden terhadap kepribadian proaktif dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,08 pada pernyataan “Secara konstan saya melihat jalan baru untuk meningkatkan kehidupan saya”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kepribadian proaktif sebesar 4,18 termasuk dalam kriteria tinggi, artinya karyawan bidang produksi CV Aulia Fajar Collection Group memiliki kepribadian proaktif yang tinggi.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji homokedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak,

dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,31822966
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,053
	<i>Positive</i>	0,053
	<i>Negative</i>	-0,038
<i>Test Statistic</i>		0,053
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer, 2021

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 sedangkan tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Karena koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari α maka dapat disimpulkan bahwa model struktur ini telah berdistribusi normal.

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikoleniaritas dapat dilihat dari tingkat *tolerance* yang lebih besar dari 10 persen (0,10) atau VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil uji multikoleniaritas disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	0,487	2,054
Motivasi intrinsik	0,426	2,348
Kepribadian proaktif	0,499	2,003

a. *Dependent Variable: Kreativitas*

Hasil output SPSS uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan kepribadian proaktif yaitu sebesar 0,487; 0,426; 0,499 > 0,10 serta nilai VIF masing-masing sebesar 2,054; 2,348; 2,003 < 10,00. Disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikoleniaritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i> Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1,033	0,304
	Lingkungan kerja	0,080	0,539	0,591
	Motivasi intrinsik	-0,049	-0,348	0,728
	Kepribadian proaktif	0,039	0,288	0,774

a. *Dependent Variable:* abs_res

Sumber: Data primer, 2021

Nilai *Sig.* variabel lingkungan kerja sebesar 0,591; nilai *Sig.* variabel motivasi intrinsik sebesar 0,728 dan nilai *Sig.* Variabel kepribadian proaktif sebesar 0,774 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model diatas dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis Regresi Berganda dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,510	2,499		2,205	0,029
	Lingkungan kerja	0,317	0,141	0,208	2,253	0,026
	Motivasi intrinsik	0,752	0,192	0,309	3,286	0,001
	Kepribadian proaktif	1,232	0,201	0,558	6,139	0,000
F Statistic: 30,279						
F sig : 0,000						
R square : 0,521						

a. *Dependent Variable:* Kreativitas

Sumber: Data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 9, maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut.

$$Y = 5,510 + 0,317 X_1 + 0,752 X_2 + 1,232 X_3 \dots\dots\dots(2)$$

Hasil uji sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan kepribadian proaktif berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kreativitas. Didukung oleh nilai *R square* adalah sebesar 0,521 artinya pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas sebesar 52,1 persen sedangkan sisanya sebesar 47,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,026 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,026 < 0,05$) dan nilai β_1 sebesar 0,317 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas yang berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka kreativitas karyawan akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa lingkungan kerja di CV. Aulia Fajar Collection Group sangat baik diikuti dengan kreativitas karyawan yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,22 termasuk kategori sangat baik dan rata-rata skor jawaban variabel kreativitas sebesar 3,98 termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuka *et al.*

(2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas. Pada penelitian Sanny *et al.* (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan kreativitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widhiastana *et al.* (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas yang menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kreativitas yang dibangun, diterapkan dan dirasakan manfaatnya secara langsung oleh pegawai berdampak positif terhadap kreativitas. Horng *et al.*, (2016) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja organisasi sosial berpengaruh positif terkait dengan kreativitas.

Hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,001 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,001 < 0,05$) dan nilai β_2 sebesar 0,752 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas yang berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka akan semakin tinggi pula derajat kreativitas karyawan. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karyawan bidang produksi CV. Aulia Fajar Collection Group memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan diikuti dengan kreativitas yang tinggi pula. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi intrinsik sebesar 4,18 termasuk dalam kategori tinggi dan rata-rata skor jawaban variabel kreativitas sebesar 3,98 termasuk dalam kategori tinggi. Penelitian ini sejalan dengan Fahlevi & Satrya, (2020) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap peningkatan kreativitas karyawan. Begitu pula dengan penelitian Sanny *et al.* (2013), Gunawan & Farid, (2014), Hannam & Narayan, (2015), Wiryanti, (2017), serta Kimberly *et al.* (2019) yang juga mengemukakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kreativitas.

Hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$) dan nilai β_3 sebesar 0,1,232 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas yang berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi peluang untuk menghasilkan kreativitas. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa karyawan bidang produksi CV. Aulia Fajar Collection Group memiliki kepribadian proaktif yang tinggi diikuti dengan kreativitas karyawan yang tinggi pula. Hal ini dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden pada variabel kepribadian proaktif sebesar 4,18 termasuk dalam kategori tinggi dan rata-rata skor jawaban variabel kreativitas sebesar 3,98 termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sekar & Firdausi (2020) yang menyatakan kepribadian proaktif terbukti memiliki pengaruh signifikan positif pada kreativitas karyawan. Dalam penelitian Gupta & Chadha (2017) dan Farooq *et al.* (2020) menyatakan kepribadian proaktif mempengaruhi kreativitas karyawan. Didukung dengan penelitian Mustika (2017) yang menyatakan kepribadian proaktif berpengaruh positif pada kreativitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dimaknai bahwa teori aktivasi sifat yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini terdukung. Teori aktivasi sifat dapat menjelaskan kreativitas karyawan dapat diekspresikan berdasarkan situasi lingkungan kerja yang ada serta motivasi dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, dengan adanya lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan kepribadian proaktif yang semakin baik maka kreativitas juga akan meningkat. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi masukan bagi CV. Aulia Fajar Collection Group dalam meningkatkan kreativitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan, maka dapat disimpulkan tiga hal. Pertama, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan bidang produksi CV. Aulia Fajar Collection Group. Hal ini berarti, semakin baik lingkungan kerja di dalam organisasi maka kreativitas karyawan akan semakin meningkat. Kedua, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Terindikasi bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kreativitas karyawan. Ketiga, kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Kondisi ini mengandung makna bahwa semakin tinggi kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula peluang untuk menghasilkan kreativitas kerja.

Peningkatan kreativitas karyawan bidang produksi CV. Aulia Fajar Collection Group sebaiknya dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja oleh pihak manajemen, seperti saling mendukung dan membantu pekerjaan satu sama lain, serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Lalu, dalam upaya meningkatkan motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan atasan dapat memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya yang kreatif dan inovatif dengan cara memberikan sebuah penghargaan atau mengapresiasi karyawan yang mampu memberikan ide-ide menarik dan mampu meningkatkan proses atau produk yang sudah ada menjadi lebih baik. Selanjutnya, untuk meningkatkan kreativitas karyawan dapat memotivasi karyawan agar memiliki kepribadian proaktif yang luar biasa, pandai dalam menangkap peluang yang ada dan mengambil keputusan dengan cara memberikan pengembangan dan peluang karir atau naik jabatan yang sesuai dengan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat ide-ide baru yang lebih kreatif sehingga karyawan selalu berpikir kedepan dan aktif memanfaatkan peluang yang diberikan perusahaan.

REFERENSI

- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114.
- Akinola, M., Kapadia, C., Lu, J. G., & Mason, M. F. (2019). Incorporating physiology into creativity research and practice: the effects of bodily stress responses on creativity in organizations. *Academy of Management Perspectives*, 33(2), 163–184.
- Avsec, S., & Šinigoj, V. (2016). Proactive technical creativity: Mediating and moderating effects of motivation. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 14(4), 540–545.
- Azliyanti, E., Jadmiko, P., & Utami, W. (2020). Peran pemediasi efikasi diri kreatif pada hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional pada kreativitas karyawan. *Jurnal Of Management and Business*, 2(2), 287–301.
- Fahlevi, M., & Satrya, A. (2020). Efek mediasi leader member exchange, motivasi intrinsik dan pemberdayaan psikologis pada pengaruh ethical leadership terhadap kreativitas Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 10(1), 45–64.
- Gunawan, L., & Farid, M. (2014). Motivasi intrinsik, pola asuh orangtua demokratis dan kreativitas anak Sekolah Dasar. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 141–147.
- Gupta, N., & Chadha, N. K. (2017). A Study of proactive personality, Imx quality and employee creativity in Delhi and NCR Organisations. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(2), 1–6.
- Hannam, K., & Narayan, A. (2015). Intrinsic motivation, organizational justice, and creativity. *Creativity Research Journal*, 27(2), 214–224.
- Horng, J. S., Tsai, Y. C., Yang, T. C., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25–34.

- Insan, A. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi intrinsik, work engagement dan kinerja karyawan (Studi pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal of Business Studies*, 2(1), 1–18.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran individual innovation capability, motivasi intrinsik, dan self-efficacy terhadap kinerja individu dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231–243.
- Mustika, M. S. (2017). Pengaruh kepribadian proaktif pada kreativitas karyawan dengan kepemimpinan transformasional dan autonomi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 03(02), 126–145.
- Sanny, L., Beby Cahyani, R. A., & Andhika, Y. (2013). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). *Binus Business Review*, 4(1), 389–397.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Tai, H. T., & Mai, N. Q. (2016). Proactive personality, organizational context, employee creativity and innovative capability. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 370–389.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 223–250.
- Wijayanti, I., Ayu D., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dimediasi efikasi diri kreatif pada Pt. Aura Bali Craft. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1230–1254.
- Wiryanti, N. M. (2017). Pengaruh supervisi dan motivasi intrinsik terhadap kreativitas Guru SD Katolik di Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 150–161.
- Yildiz, B., Uzun, S., & Coskun, S. S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(3), 341–360.
- Yuka, M. O., Martin, & Suryadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kreativitas Guru Sekolah Alam Di Bekasi. *Jurnal Visipena*, 11(2), 461–473.
- Zubair, S., Mushtaq, L., Aamir, W., & Ahmad, S. (2018). Impact of ethical leadership on creativity: the mediating role of psychological empowerment and intrinsic motivation. *International Journal of Economics & Business*, 1(1), 128–139.