

PERAN MOTIVASI DAN KOMPLEKSITAS PEKERJAAN DALAM MENDORONG PERILAKU KREATIF DOSEN PERGURUAN TINGGI DI WILAYAH KOTA PURWOKERTO

Karsidi Sulistyandari

Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman
e-mail:sulistyandari@yahoo.com

ABSTRACT

Research was conducted to examine the mediating role of intrinsic motivation on relation of job complexity as apart of contextuall characteristics and individual creative behavior. This study is a research survey with the question naires a sinstruments. The samples as used in this research are lecturer in Purwokerto city. The number of sample sused was 98 respondent. Methods of analysis used Hierarchical regression analysis, base on the mediating requirements. The result of the analysis shows that in trinsic motivation only partially mediated the relation between job complexity and individual creative behavior. This research also extend information about the mediating role of intrinsic motivation that have been give response to inconsistency of result on mediating role of intrinsic motivation, that is concerned on relation between contextual characteristics and creativity.

Keywords: Job complexity, intrinsicmotivation, individual creative behavior

PENDAHULUAN

Studi tentang perilaku kreatif individual baik dalam sebuah organisasi maupundi luar organisasi telah banyak mengalami perkembangan, (Shalley,Zhou,danOldham,2004). Selanjutnya, Amabile (1998) dan Ford (1996), dalam Shalley *etal.*,(2004), menjelaskan bahwa, pada tingkat individual motivasi intrinsic dapat memberikan kontribusi pada kreativitas.

Perilaku kreatif dipengaruhi berbagai macam aspek, antara lain adalah karakteristik kontekstual, beberapa karakteristik kontekstual yang signifikan dengan kreativitas meliputi, kompleksitas pekerjaan,

hubungan dengan *supervisor*, hubungan dengan rekan sekerja, *reward*, evaluasi, tujuan dan *date line* waktu dan hubungan konfigurasi *work setting* (Shalley *et al.*, 2004). *Review* tersebut memaparkan juga bahwa kompleksitas pekerjaan merupakan salah satu karakteristik kontekstual yang telah diuji. Semakin kompleks pekerjaan yang dilakukan oleh individual, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi intrinsiknya sehingga semakin tinggi pula respon individual untuk mencurahkan ide-idekreatifnya.

Selanjutnya berkaitan dengan motivasi intrinsik yang melekat pada individual, Shalley*etal.*,(2004) menjelaskan bahwa, karakteristik kontekstual tersebut dapat mempengaruhi kreativitas

melalui pemediasian motivasi intrinsik individual. Akan tetapi beberapa penelitian yang telah menguji pemediasian motivasi intrinsik ternyata menyajikan hasil yang tidak konsisten. Contohnya pada penelitian Shalley dan Smith (2001) dan penelitian Shin dan Zhou (2003). Shalley dan Smith (2001) menemukan bahwa tidak ada pengaruh pemediasian motivasi intrinsik pada karakteristik kontekstual dan kreativitas, sedangkan Shin dan

Zhou (2003) menemukan hasil bahwa, hubungan pemediasian motivasi intrinsik pada hubungan karakteristik kontekstual dan kreativitas hanya memediasi secara parsial antar keduanya.

Shalley *et al.*, (2004) juga menjelaskan bahwa beberapasumber inkonsistensi ini diduga berasal dari perbedaan pengukuran pada motivasi intrinsik dan lingkungan penelitian yang berbeda. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	FokusPenelitian	Pengukuran	Sampel	Metode penelitian	HasilTemuan
Shalley dan Smith (2001)	Pengaruh faktor-factor psikologi social, evaluasi harapan (karakteristik kontekstual), dan pemodelan pada kreativitas	Faktor psikologi sosial, evaluasi harapan, motivasi intrinsik, kreativitas	81 mahasiswa yang sedang belajar mata kuliah perilaku organisasional	Penelitian eksperimental, consensual assessment technic, one-tailed t-test	Salah satu hasilnya menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak memediasi hubungan evaluasi harapan dan kreativitas
Shin dan Zhou (2003)	Pengaruh Kepemimpinan transformasional (karakteristik kontekstual), konservasi, pada kreativitas	Kepemimpinan transformasional, konservasi, motivasi intrinsik, kreativitas	290 supervisor dari 46 perusahaan di Korea	Menggunakan metode survey, Analisis Regresi sederhana, pemediasian menggunakan prosedur Baron & Kenny (1986)	Salah satu hipotesis yang didukung adalah motivasi intrinsik memediasi secara parsial hubungan kepemimpinan transformasional dan kreativitas

Mengenai Inkonsistensi Motivasi Intrinsik

Karakteristik pekerjaan dosen dalam penelitian ini memiliki beberapa keunikan dibandingkan dengan profesi lain. Dosen berdasarkan Tri Darma perguruan Tinggi memiliki 3 tugas utama yaitu tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Ketiga tugas tersebut harus dilaksanakan secara seimbang untuk mencapai seorang figure dosen yang ideal. Tuntutan berkaitan dengan tugas pokok tersebut membutuhkan kreativitas bagi individu untuk mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut. Selain itu, beberapa dosen juga diberi tugas tambahan untuk menjadi pejabat struktural baik di

kampus maupun di luar kampusnya. Kompleksitas pekerjaan yang dihadapi oleh para dosen menuntut mereka untuk mampu mengembangkan kreativitasnya agar dapat menyelesaikan tugas pokoknya secara baik. Kinerja seorang dosen akan terlihat manakali mereka mampu memberikan pengajaran secara baik, mengembangkan ilmu dan teknologi yang bermanfaat bagi masyarakat melalui penelitian serta mampu memberikan sumbangsih pemikiran dan tenaga bagi pengembangan dan pemberdayaan masyarakat disekelilingnya.

Mengacu pada adanya inkonsistensi

pemeditasian motivasi intrinsik pada beberapa penelitian sebelumnya dan telah berkembangnya penelitian tentang motivasi intrinsik memunculkan sebuah pertanyaan: proses atau mekanisme apakah yang sebenarnya terjadi pada motivasi intrinsik terkait peran pemediasian pada hubungan kompleksitas pekerjaan sebagai salah satu karakteristik kontekstual dan kreativitas pada konteks profesi dosen? Penelitian ini akan mengungkap peran kompleksitas pekerjaan yang dihadapi oleh dosen dan motivasi intrinsik dosen dalam mengembangkan kreativitasnya. Peningkatan kreativitas dosen diharapkan mampu mendorong mereka untuk mampu melaksanakan tridarma perguruan tinggi secara baik.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompleksitas pekerjaan secara positif mempengaruhi perilaku kreatif individual dosen ?
2. Apakah motivasi instrinsik memediasi hubungan positif antara kompleksitas pekerjaan dengan dan perilaku kreatif individual dosen ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemediasian motivasi intrinsik pada hubungan positif antara kompleksitas pekerjaan dan perilaku kreatif individual pada konteks dosen.

METODE ANALISIS

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Desain riset penelitian ini adalah pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) dengan metode survei. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang akan dibagikan kepada dosen.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual. Cooper dan Schindler (2006) menjelaskan bahwa, populasi merupakan total keseluruhan dari elemen yang ingin dicapai. Selanjutnya, populasi juga ditunjukkan bagi keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau sesuatu yang menarik untuk melakukan investigasi (Sekarang, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di seluruh Perguruan Tinggi di Kota Purwokerto.

Penetapan jumlah ini mengacu pada Sekaran (2003), menjelaskan bahwa *rules of thumb* dalam penentuan jumlah sampel harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 responden untuk dapat

digunakan pada berbagai jenis penelitian dan jumlah sampel 10 kali atau lebih dari jumlah variabel dalam penelitian *multivariate*. Berdasarkan hal tersebut jumlah sampel yang akan diambil sejumlah 100 sampel. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel *convenience*.

Definisi Operasional Variabel

1. Kompleksitas Pekerjaan

Gould (1979) menyatakan bahwa, definisi kompleksitas pekerjaan secara luas berdasarkan pada pengembangan karakteristik pekerjaan, dalam hal ini meliputi, pekerjaan yang sarat dengan kemampuan dan ketrampilan-ketrampilan, menyediakan kesempatan kepada individual untuk membuat keputusan secara pribadi, dibutuhkan kreativitas dan originalitas hasil pekerjaan, serta memiliki tantangan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karenanya, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan pekerjaan. (Schwab & Cummings, 1976). Gould (1979) mengembangkan instrument kompleksitas pekerjaan dari Beach (1975) dan Schwab, et., al., (1976), sehingga dapat mengidentifikasi pengukuran kompleksitas pekerjaan berdasar pada karakteristik pekerjaan secara lebih obyektif.

Kompleksitas pekerjaan diukur dengan 5 item instrument yang dikembangkan oleh Gould (1979), *Prosesback translation* diterapkan untuk menterjemahkan instrumen ke dalam bahasa Indonesia.

2. Perilaku Kreatif Individual

Guilford (1950 dalam Weisberg 2006), menjelaskan bahwa, perilaku kreatif individual dapat juga dilihat dari personalitas individual, bahkan beberapa peneliti telah mengembangkannya menjadi desain pengukuran perilaku/sikap kreatif individual. Ditambahkan pula oleh Scoot dan Bruce (1994 dalam Weitz & Ganesan 1996) menjelaskan bahwa perilaku kreatif adalah perilaku-perilaku yang *novel* (unik/baru/orijinal) dan bermanfaat dalam mendukung proses kreatif. Pada konteks dosen, dalam hal ini perilaku kreatif individual akan tampak ketika dosen mampu mencari cara baru, kegiatan baru atau hal-hal baru untuk mendukung proses kreatif mereka guna keberhasilan dan kualitas produk dosen yang mereka sajikan.

3. **Motivasi Intrinsik**

Dyen dan Parker (1975 dalam Weitz & Ganesan 1996) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik muncul secara bertahap dalam diri individual ketika sedang melakukan pekerjaannya. Ditambahkan pula bahwa motivasi intrinsik muncul ketika individual menemukan bahwa pekerjaan mereka menarik dan menantang. Maka motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai upaya terbaik dari dalam diri individual yang sungguh-sungguh muncul ketika

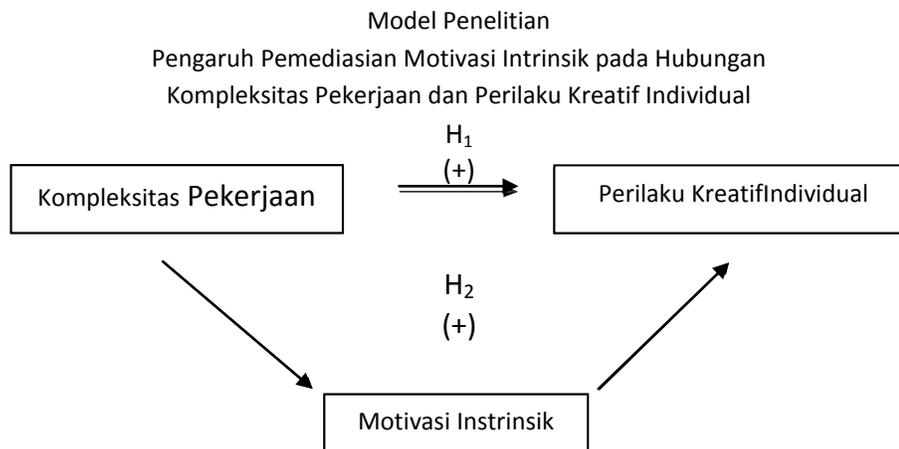
melakukan pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa individual benar-benar memiliki ketertarikan pada pekerjaannya sehingga factor upah, gaji dan penghargaan/*reward* tertentu tidak menjadi prioritasnya.

Tabel 2. Ringkasan Variabel, Item dan Sumber

Kompleksitas Pekerjaan	Suatu ukuran untuk menilai kompleksitas pekerjaan melalui persepsi seorang dosen terhadap tugas/pekerjaan yang dihadapinya	5 item	Gould (1979)
Motivasi Intrinsik	Motif atau dorongan yang timbul dari diri sendiri yang dibentuk dari pengalaman individual dengan lingkungan	6 item	Weitz dan Ganesan (1996)
Perilaku Kreatif	Persepsi dosen untuk menilai sikap/perilaku kreatif mereka melalui kemampuan menyelesaikan kompleksitas tugas/pekerjaannya	5 item	Scott dan Bruce (1994) dalam Weitz dan Ganesan (1996)

Sumber: Gould (1979), Weitz dan Ganesan (1996)

Model Penelitian



Sumber: diadopsi dari Shalley, Zhou dan Oldham (2004) dan Gould (1979)

Gambar 1. Model Penelitian

Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menguji variabel pemediasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Analisis regresi kompleksitas pekerjaan terhadap perilaku kreatif individual
 $Y = a + b_1 (X_1)$
- b) Analisis regresi kompleksitas pekerjaan terhadap motivasi intrinsik
 $X_2 = a + b_1 (X_1)$
- c) Analisis motivasi intrinsik dengan perilaku kreatif individual
 $Y = a + b_2 (X_2)$
- d) Analisis regresi perilaku kreatif individual terhadap kompleksitas pekerjaan dengan motivasi intrinsik
 $Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2)$

Keterangan :

Y = Perilaku kreatif individual (*Outcome Variable*)

a = Konstanta nilai perilaku kreatif individual

b = Koefisien regresi

X₁ = Kompleksitas pekerjaan (Variabel Independen)

X₂ = Motivasi intrinsik (Variabel Mediasi)

Berdasarkan langkah-langkah tersebut di atas, sebuah variabel dikategorikan memiliki pengaruh pemediasi bila memenuhi kondisi sebagai berikut (Baron & Kenny, 1986):

- 1. Kompleksitas pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kreatif individual.

- 2. Kompleksitas pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi intrinsik.
- 3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kreatif individual.
- 4. Pengaruh pemediasi penuh (*fully-mediated*) akan terjadi bila kompleksitas pekerjaan yang semula berpengaruh signifikan menjadi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kreatif individual saat motivasi intrinsik dikontrol. Apabila signifikansi kompleksitas pekerjaan menurun pada perilaku kreatif individual saat motivasi intrinsik dikontrol, maka yang terjadi adalah hubungan pemediasi sebagian (*partially-mediated*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

HASIL ANALISIS

Kuesioner yang telah dibuat, disebarikan kepada responden berjumlah 150 eksemplar. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan September-oktober 2011 dengan bantuan tenaga lapangan. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 150 eksemplar. Hasil distribusi kuesioner dari 150 kuesioner tersebut terdapat 118 kuesioner yang kembali (*responserate* 78,6%). Kemudian dari 118 kuesioner yang kembali tersebut, hanya 98 yang dapat diolah lebih lanjut karena sisa kuesioner tidak lengkap. Karakteristik 98 sampel dalam penelitian ini ditunjukkan pada:

Tabel 3 Tingkat Respon Kuesioner

	Jumlah
Kuesioner yang disebar	150
Kuesioner yang kembali	118
Tingkat respons	78,6 %
Tidak Dapat dianalisis	20
Kuesioner dapat dianalisis	98

Karakteristik responden berdasarkan tempat bekerja

Tabel 4 Deskripsi Responden berdasarkan tempat bekerja

		Frequency	Valid Percent
Valid	Unsoed	48	49,0
	UMP	15	15,3
	STAIN	9	9,2
	UNWIKU	5	5,1
	STIMIK AMIKOM	5	5,1
	BSI	5	5,1
	AKBID PERWIRA HUSADA	11	11,2
	Total	98	100,0

Berdasarkan tabel 4, responden yang berasal dari Universitas Jenderal Soedirman sebanyak 48 orang (49 persen), kemudian dari UMP sebanyak 15 orang (15,3 persen), UNWIKU 5 orang (5,1 persen), STIMIK AMIKOM sebanyak 5 orang (5,1 persen), BSI sebanyak 5 orang (5,1 persen), dan AKBID perwira Husada sebanyak 11 orang (11,2

persen). Sebagian besar responden berasal dari Unsoed, hal ini bukan sebuah kesengajaan melainkan hanya karena dari kedekatan lokasi dan kemudahan akses terhadap data yang menyebabkan sebagian besar responden berasal dari Unsoed.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel. 5 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Valid Percent
Valid	S1	22	22,4
	2	64	65,3
	3	8	8,2
	N-LAIN	1	1,0
	ak Mengisi	3	3,1
	Total	98	100,0

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian sudah berpendidikan S2 yaitu sekitar 64 orang atau 65,3% sedangkan yang S1 sebanyak 22 orang atau 22,4%; pendidikan S3 sebanyak 8 orang atau 8,2% dan yang tidak mengisi 3 orang atau 3,1% serta yang lain-lain 1 orang atau 1%. Dari responden yang masih berpendidikan S1 tersebut ternyata lebih banyak berasal dari Perguruan

Tinggi Swasta, sementara yang sudah berpendidikan S3 sebagian besar berasal dari Unsoed. Sebagian dari responden yang masih berpendidikan S1 di PTS mungkin disebabkan karena belum ada kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan juga mungkin disebabkan karena ketersediaan SDM yang kurang memadai.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Masa_Kerja

Tabel 6 Deskripsi Responden berdasarkan MasaKerja

		Frequency	Percent
Valid	0-2 Tahun	17	17,3
	3-5 Tahun	10	10,2
	6-10 Tahun	27	27,6
	11-20 Tahun	30	30,6
	21-30 Tahun	8	8,2
	>30 Tahun	3	3,1
	Tidak Mengisi	3	3,1
	Total	98	100,0

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa, sebagian besar responden memiliki masa kerja sekitar 11-20 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 30,6% diikuti dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 27 orang atau 27,6% dan masa kerja 0-2 tahu sebanyak 17 orang atau 17,3%. Sementara yang masa kerja >30 tahun hanya sebanyak 3 orang atau 3,1%. Secara

umum penyebaran kuesioner relatif merata meskipun hanya sedikit dari responden yang masa kerjanya sudah sangat lama. Hasil ini sejalan dengan hasil statistik tentang pendidikan mereka sebagian besar baru S1 dan S2 sehingga kebanyakan dari responden memang belum terlalu lama bekerja sebagai dosen.

Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan fungsional

Tabel 7 Deskripsi Responden berdasarkan Jabatan fungsional

		Frequency	Percent
Valid	Asisten Ahli	49	50,0
	Lektor	25	25,5
	Lektor Kepala	15	15,3
	Profesor	3	3,1
	Tidak Mengisi	6	6,1
	Total	98	100,0

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa separuh dari responden memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli yaitu sebanyak 49 orang atau 50 % sementara sebanyak 25 orang atau 25,5% adalah Lektor dan sebanyak 15 orang atau 15,3% adalah Lektor Kepala. Hanya 3 orang atau sebanyak 3,1% adalah Guru Besar (Profesor) dan sisanya 6 orang tidak memberikan keterangan.

confirmatory factor analysis, hal ini dikarenakan semua instrumen pengukuran yang digunakan merupakan instrumen yang sudah digunakan sebelumnya. Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah instrumen yang pernah digunakan sebelumnya dapat digunakan pada konteks penelitian ini.

Analisis Validitas dan Reliabilitas

Analisis validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

Pengujian validitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Untuk memperoleh hasil analisis faktor yang baik, Hair *et al.* (2006) mengemukakan bahwa *rules of thumb* yang digunakan dalam penelitian ini

adalah *factor loading* harus lebih dari 0,40. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *factor loading*, makin penting peranan *loading* dalam menginterpretasikan matrik faktor.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan

dengan menghitung nilai *alpha Cronbach* dengan *rule of thumb* nilai *alpha* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima pada studi yang sifatnya eksplorasi (Hair et al., 2006).

Tabel 8. Hasil Confirmatory Factor Analysis

Variabel	Item Pertanyaan	Loading Factor			Cronbach's Alpha
		1	2	3	
Kompleksitas Pekerjaan	KP1			0.772	0.789
	KP2			0.804	
	KP3			0.562	
	KP4			0.868	
	KP5			0.649	
Motivasi Intrinsic	MI1		0.706		0.868
	MI2		0.763		
	MI3		0.661		
	MI4		0.734		
	MI5		0.856		
	MI6		0.849		
Perilaku Kreatif	PK1	0.875			0.806
	PK2	0.666			
	PK3	0.663			
	PK4	0.698			
	PK5	0.845			

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua instrument memiliki *loading factor* dan *alpha Cronbach* yang memenuhi *rule of thumb* yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian yang

terdiri dari tiga variable dengan instrument pengukuran untuk setiap variabelnya adalah *valid* dan *reliable*.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (RSquare)

No	Variabel	R Square	AdjR Square	F	Sig.
1	Kompleksitaspekerjaan → perilakukreatif	0.508	0,504	131.140	0.000**
2	Kompleksitaspekerjaan → motivasiintrinsic	0.399	0,394	84.367	0.000**
3	Motivasiintrinsic → perilakukreatif	0.458	0,454	107.427	0.000**
4	Kompleksitaspekerjaan → perilakukreatif	0.594	0,587	91.984	0.000**
	Motivasiintrinsic → perilakukreatif				

Tabel 9 menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa, semua model yang diajukan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 dapat didukung dalam penelitian ini. Syarat yang harus terpenuhi dalam pengujian efek pemediasian dengan prosedur Baron dan Kenny

(1986) juga terpenuhi dalam penelitian ini. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *full model* yang mengikut sertakan adanya efek pemediasian adalah model yang paling *fit*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang paling besarnya itu 59,4%.

Tabel10. Hasil Analisis Regresi Hirarkis

No	Variabel	Beta	T	Sig.
1	Kompleksitas pekerjaan → perilaku kreatif	0.713	11.452	0.000**
2	Kompleksitas pekerjaan → motivasi intrinsik	0.632	9.185	0.000**
3	Motivasi intrinsik → perilaku kreatif	0.677	10.365	0.000**
4	Kompleksitas pekerjaan → perilaku kreatif	0.474	6.475	0.000**
	Motivasi intrinsik → perilaku kreatif	0.377	5.148	0.000**

**sig<0,001

Tabel10 menunjukkan hasil analisis regresi hirarkis. Nilai Beta merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar suatu variable independen mempengaruhi variable dependennya, sedangkan t menunjukkan nilai atau ukuran untuk melihat pengaruh nilai (beta) apakah signifikan atau tidak. Hasil pengujian hubungan antar variable dengan menggunakan regresi hirarkis adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi kompleksitas pekerjaan terhadap perilaku kreatif individual. Secara statistik, kompleksitas pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada perilaku kreatif individual ($\beta=0,713$; $t=11,452$; $p-value<0,05$). Ini berarti hipotesis 1 didukung.
2. Analisis regresi kompleksitas pekerjaan terhadap motivasi intrinsik. Secara statistik, kompleksitas pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada motivasi intrinsik ($\beta=0,632$; $t=9,185$; $p-value<0,05$).
3. Analisis regresi motivasi intrinsik terhadap perilaku kreatif individual. Secara statistik, motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan pada perilaku kreatif individual ($\beta=0,677$; $t=10,365$; $p-value<0,05$).
4. Analisis regresi kompleksitas pekerjaan terhadap perilaku kreatif individual dengan motivasi intrinsik sebagai pemediasi.

Secara statistik, kompleksitas pekerjaan berpengaruh secara signifikan pada perilaku kreatif individual ($\beta=0,474$; $t=6,475$; $p-value<0,05$).

Sementara itu, motivasi intrinsik juga berpengaruh secara signifikan pada perilaku kreatif individual ($\beta=0,377$; $t=5,148$; $p-value<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 didukung, yaitu terjadi pengaruh pemediasian secara parsial (*partially mediation*), karena pengaruh kompleksitas pekerjaan pada perilaku kreatif individual masih signifikan ketika variable pemediasi motivasi intrinsik diikutsertakan dalam persamaan regresi.

Pembahasan

Pengaruh kompleksitas pekerjaan pada perilaku kreatif individual dalam penelitian ini didukung. Hasil temuan pada penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Tierney dan Farmer (2002, 2004) yang terdapat dalam Shaley, et.al., (2004), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara tingkat kreativitas tinggi dan pengukuran kompleksitas pekerjaan individual. Kemudian Hatcher, Ross, dan Collins (1989) juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan tentang kompleksitas pekerjaan dan sejumlah ide-ide kreatif yang diterapkan dalam program kritik-saran pada sebuah organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Mumford *et al.* (2002) yang dijelaskan dalam Schaubroeck dan Carmeli (2007), yang menemukan bahwa, pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan dan permintaan tinggi ternyata membutuhkan individual yang mampu berfikir secara kreatif. Dijelaskan lebih lanjut bahwa, semakin sulit dan semakin tinggi permintaan sebuah pekerjaan, maka semakin tinggi pula tantangan yang harus dihadapi, oleh karena itu semakin tinggi pula tingkat kompleksitas pekerjaan tersebut. Mumford *et al.*, (2002), dalam Schaubroeck dan Carmeli (2007) telah membuktikan bahwa tugas/pekerjaan yang kompleks berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif individual.

Hal ini jika dihubungkan dengan kegiatan para dosen, yaitu ketika mereka harus merancang dan mempersiapkan sebuah dosenan secara keseluruhan dan bahkan seringkali terlibat dalam hal-hal teknis dilapangan, maka mereka akan melakukan suatu eksperimen untuk menemukan pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas/pekerjaan mereka. Selain itu, berusaha mencari cara baru maupun ide baru dari banyak sumber untuk memudahkan membuat keputusan dan dapat melaksanakan pekerjaan secara baik dan berprestasi..

Hasil analisis hubungan antara kompleksitas pekerjaan dengan motivasi intrinsik mendukung pendapat Gould (1979) yang menyebutkan bahwa, individual pada umur tertentu ketika dihadapkan pada pekerjaan dengan kompleksitas tinggi akan menghasilkan motivasi intrinsik paling tinggi untuk mengerjakan pekerjaan itu secara optimal. Gould menambahkan bahwa, kinerja paling tinggi tercermin pada pekerjaan yang paling kompleks yaitu pekerjaan yang memiliki kesempatan untuk bekerja kreatif dan proses pengambilan keputusan secara independen. Terkait dengan penelitian ini, dosen yang dihadapkan pada tantangan pekerjaan yang sarat dengan kemampuan dan ketrampilan serta menyediakan kesempatan kepada dosen untuk membuat keputusan secara pribadi, mendorong para dosen untuk lebih menikmati dan semakin berusaha secara optimal mewujudkan hasil pekerjaannya secara yang unggul.

Pengujian hubungan perilaku kreatif pada motivasi intrinsik mendukung penelitian Amabile (1985) yang dijelaskan dalam penelitian Dharmawangsa (1989), tentang pengaruh orientasi motivasi terhadap kreativitas 'menulis'. Amabile (1985) menemukan bahwa subyek yang berorientasi

motivasi intrinsik ternyata lebih mampu berfikir kreatif dan menemukan hal-hal baru dalam proses kreatifnya. Ketika diuji kembali dalam penelitian ini dengan menggunakan metode dan *setting* yang berbeda, ditemukan adanya hubungan signifikan antara perilaku kreatif dosen dengan motivasi intrinsik. Hal ini muncul ketika para dosen sangat menikmati pekerjaannya sehingga orientasinya lebih pada hasil pekerjaan yang optimal, tanpa semata-mata berorientasi pada honor maupun penghargaan lainnya.

Kemudian pengaruh pemediasian motivasi intrinsik yang menjadi isu pada penelitian ini telah menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik memediasi sebagian/secara parsial (*partially mediation*) hubungan kompleksitas pekerjaan sebagai salah satu karakteristik kontekstual pada perilaku kreatif individual. Hasil temuan pada penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Shaley, *et al.*, (2004), yaitu ketika seseorang mengerjakan pekerjaan kompleks orang itu akan cenderung mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi dan akan merespon motivasi tersebut dengan mengembangkan ide-ide kreatifnya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Shin dan Zhou (2003) pada studi mereka terkait dengan peran pemediasian motivasi intrinsik pada karakteristik kontekstual yaitu kepemimpinan transformasional dan kreativitas, menemukan hasil bahwa, hubungan pemediasian motivasi intrinsik, memediasi secara parsial (*partially mediation*) antar keduanya.

Latar belakang responden dalam penelitian ini adalah dosen maka dimungkinkan para responden memiliki dorongan motivasi dari dalam diri yang tinggi ketika menghadapi pekerjaan yang memiliki kompleksitas yang tinggi. Hal ini didukung dengan pengalaman para dosen yang sebagian besar telah menjalankan profesi sebagai dosen lebih dari 2 (dua) tahun.

Terkait dengan isu inkonsistensi pemediasian variable motivasi intrinsik, seperti yang telah dijelaskan oleh Amabile (1983, 1996), lingkungan social sangat berperan pada tumbuhnya motivasi individual untuk melaksanakan tugas. Amabile menyatakan bahwa produk kreatif paling sering dihasilkan ketika seseorang termotivasi secara intrinsik yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri individual dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini tampak ketika individual melaksanakan pekerjaan tersebut atas keinginan

sendiri, tanpa memikirkan imbalan maupun penghargaan lain. Pengajaran, penelitian dan karya pengabdian yang menarik dan sarat dengan keunikan atas tersajinya hal-hal baru merupakan hasil dari produk kreatif. Terciptanya hasil kreativitas tersebut juga didorong oleh kebiasaan, sikap atau perilaku kreatif individual dalam menjalankan proses kreatifnya.

Perbedaan metode penelitian atau alat ukur dapat juga mempengaruhi hasil temuan penelitian, beberapa penelitian yang menguji bahwa motivasi intrinsik tidak memiliki peran mediasi pada hubungan karakteristik kontekstual dan kreativitas mungkin disebabkan *setting* yang berbeda. Seperti pada penelitian Shalley dan Smith (2001) tentang pengaruh mediasi motivasi intrinsik pada karakteristik kontekstual yaitu hubungan antara evaluasi harapan dan kreativitas, menemukan bahwa tidak ada peran mediasi motivasi intrinsik. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian eksperimen sehingga pengukuran yang digunakanpun berbeda, sedangkan penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hal seperti ini dapat juga membuat inkonsistensi hasil peran mediasi motivasi intrinsik pada hubungan karakteristik kontekstual dan kreativitas

merupakan salah satu penggerak Utama kreativitas pada level individual dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengujian peran mediasi motivasi intrinsik dalam hubungan karakteristik kontekstual dan kreativitas telah menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik memediasi sebagian pada hubungan kompleksitas pekerjaan dan perilaku kreatif individual. Hal ini menjawab isu inkonsistensi tentang peran mediasi motivasi intrinsik yang pernah dikemukakan oleh Shalley *et al* (2004). Responden dalam penelitian ini sebagian besar merupakan dosen lepas/*freelance* sehingga responden tidak terikat dalam suatu organisasi tertentu. Pada penelitian sebelumnya responden yang diteliti merupakan individual yang terikat pada sebuah organisasi.

Kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti baru melalui pengujian peran motivasi intrinsik terkait dengan karakteristik kontekstual dan kreativitas individual.

Kompleksitas pekerjaan seorang dosen dapat ditingkatkan dengan memberanikan diri melaksanakan tridarma secara menyeluruh dan atau menghasilkan temuan yang bermanfaat baik dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Melalui hal ini, para dosen akan menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih besar. Ketika tantangan pekerjaan yang dihadapi semakin tinggi maka kesempatan yang akan diraih semakin besar pula. Selanjutnya, perilaku kreatif seorang dosen dapat ditingkatkan dengan melakukan eksperimen terhadap dosenan yang mereka rancang, sehingga dosen memiliki kesempatan untuk membuat keputusan secara pribadi dari eksperimen yang mereka lakukan. Melalui eksperimen tersebut, dimungkinkan munculnya ide-ide kreatif dan dapat menghasilkan originalitas hasil pekerjaannya.

Hasil penelitian tentang pengaruh mediasi motivasi intrinsik pada hubungan kompleksitas pekerjaan dan perilaku kreatif individual, juga didukung. Motivasi tersebut muncul secara optimal dari dalam diri masing-masing individual. Misalnya, adanya ketertarikan, rasa senang, rasa bangga dan kepuasan dalam bekerja sebagai seorang dosen. Inilah perwujudan adanya peran motivasi intrinsik individual yaitu motivasi yang berasal dari dorongan dalam diri individual tanpa semata-mata berorientasi pada *reward*, honor maupun penghargaan lainnya.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

- a. Kompleksitas pekerjaan berpengaruh positif pada perilaku kreatif individual didukung pada penelitian ini. Semakin tinggi kompleksitas pekerjaan maka semakin tinggi pula perilaku kreatif individual.
- b. Variabel motivasi intrinsik memediasi pengaruh kompleksitas pekerjaan pada perilaku kreatif individual secara parsial. Semakin tinggi kompleksitas pekerjaan, maka semakin tinggi motivasi intrinsik individual dan semakin tinggi pula perilaku kreatif individual.

Implikasi

Peran motivasi intrinsik pada hubungan karakteristik kontekstual dan kreativitas masih menjadi topik yang menarik dengan adanya isu inkonsistensi. Terkait dengan isu inkonsistensi, hasil penelitian ini juga mendukung teori Decy dan Ryan (1985), yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik

Jika penelitian ini diterapkan pada *setting* organisasi atau perusahaan, hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi perusahaan yaitu dengan meningkatkan kompleksitas pekerjaan maka kreativitas individual akan meningkat pula. Kompleksitas pekerjaan dapat ditingkatkan dengan memberikan tantangan tertentu pada pekerjaan melalui peningkatan pembelajaran terhadap ilmu pengetahuan dan keterampilan individual.

KETERBATASAN DAN REKOMENDASI PENELITIAN YANG AKAN DATANG

Keterbatasan dan Rekomendasi penelitian yang akan datang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

- Common method bias*. Penelitian ini sangat memungkinkan terjadinya *common method bias* yaitu responden menjawab pertanyaan dengan *self reporting*. Artinya responden akan menjawab pertanyaan hanya bergantung pada penilaian subyektif responden sehingga jawaban responden berpotensi pada *perceptual bias*. Namun demikian, pada penelitian ini kelemahan tersebut telah dikurangi dengan tidak menyebutkan variabel-variabel yang hendak diukur dalam kuesioner. Meskipun dalam daftar pertanyaan atau kuesioner tidak dicantumkan secara jelas variabel-variabel yang hendak diukur, pada penelitian yang akan datang akan lebih baik jika daftar pertanyaan tiap variabel, urutan pertanyaannya diacak.
- Hasil penelitian ini terbatas pada sampel dan *setting* dosen, sehingga pada penelitian yang akan datang, generalisasi pada subyek yang berbeda harus lebih diperhatikan, sehingga penelitian yang akan datang secara eksternal *valid* pada *setting* penelitian yang berbeda
- Masih kurangnya penelitian tentang peran pemediasian motivasi intrinsik pada karakteristik kontekstual dan kreativitas, sehingga pada penelitian yang akan datang lebih dikembangkan lagi penelitian tentang peran motivasi intrinsik pada variabel karakteristik kontekstual lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T.M. 1985. Motivation and creativity: effect of motivational orientation on creative writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2):393-9.
- Amabile, T.M. 1996. *Creativity in Context*. Westview Press, Boulder, CO.
- Amabile, T.M. 1997. Entrepreneurial creativity through motivational synergy. *Journal of Creative Behavior*, 31(1):18-26.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6):1173-1182.
- Cummings, L.L., Hinton, B.L., & Gobdel, B.C. 1975. Creative behavior as a function of task environment: impact of objectives, procedures, and controls. *Academy of Management Journal*, 18(3):489-99.
- Dharmawangsa, W.I. 1989. Hubungan motivasi intrinsik dengan Kreativitas Para Siswa SMANegeri di Kota Denpasar. *Tesis Program Studi Psikologi Ilmu Sosial Universitas GadjahMada*.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press, New York, NY.
- Ford, C.M. 1996. A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4):1112-42.
- Gould, S. 1979. Age, Job Complexity, Satisfaction, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 14:209-223.
- Hair, J.F., William, C.B., Barry, J.B., Rolph, E.A., & Ronald, L.T. 2006. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Sekaran,U.2003.*ResearchmethodsforbusinessAskill-BuildingApproach*.NewYork:Wiley.

Shalley,C.E.,&Gilson,L.L.2004.What leaders need to know: Areviewofsocial and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly*, 15:33–53.

Shalley,C.E., JingZhou, & Oldham, G.R.2004. The Effects of Personaland Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here?.*Journal of Management*, 30:933-958

Shalley, C.E., & Perry-Smith, J.E.2001. Effects of social-psychological factor son creative performance: The role of informational and controlling expected evaluation and modeling experience. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ,84:1–22.

Tierney,P., & Farmer, S.M.2002, Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(8):1137-48.

Tierney, P,Farmer, S.M., & Graen, G.B.1999. Anexamination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*,52:591–620.

Weisberg,W.R.2006.*Creativity:UnderstandingInnovationinProblemSolving, Science,InventionandtheArts*.Chichester, England:Wiley.

Weitz,B.A.,&Ganesan,S.1996,TheImpactofStaffingPoliciesonRetail

Zhou,J.,&Shin,S.J.2003.Transformational Leadership, Conservation, and Creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6):703-714.