

Pengaruh Kreativitas Individu , Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif

The Influence of Individual Creativity, Job Satisfaction On Innovative Work Behavior

Hasnah Syarif¹

¹ Politeknik Negeri Jakarta

Corresponding author : hasnah.syarif@mesin.pnj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh Kreativitas Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif di Politeknik Negeri Jakarta. Penelitian ini akan menguji suatu model untuk mengelola perilaku kerja yang inovatif pada Dosen dan Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil melalui pengembangan kepuasan kerja dengan kreativitas individu sebagai mediator. Studi survey ini melibatkan Dosen dan Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil dengan Tamatan Pendidikan minimal S1. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan bagian dari *Structural Equation Modelling* (SEM) dan menggunakan software Smart PLS versi 4.0 sebagai *tool* nya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas individu berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja, sehingga ketika adanya peningkatan kreativitas individu maka peningkatan perilaku kerja inovatif akan meningkatkan hingga 92%. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas individu sehingga ketika adanya peningkatan Kepuasan kerja maka peningkatan kreativitas individu akan meningkat hingga (83%), namun Kepuasan Kerja terhadap kreativitas individu mempunyai pengaruh yang rendah

Kata Kunci : *Kreativitas Individu, Kepuasan Kerja, Perilaku Kerja inovatif*

Abstract

This research examines the influence of Individual Creativity and Job Satisfaction on Innovative Work Behavior at the Jakarta State Polytechnic. This research will test a model for managing innovative work behavior in Civil Servant Lecturers and Education Personnel through developing job satisfaction with individual creativity as a mediator. This survey study involved Lecturers and Civil Servant Education Personnel with a minimum bachelor's degree. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method which is part of Structural Equation Modeling (SEM) and using Smart PLS version 4.0 software as the tool. The results of this research show that individual creativity has a significant effect on work behavior, so that when there is an increase in individual creativity, the increase in innovative work behavior will increase by up to 92%. Job satisfaction has a significant effect on individual creativity so that when there is an increase in job satisfaction, the increase in individual creativity will increase up to (83%), but Job Satisfaction on individual creativity has a low influence.

Keywords: *Individual Creativity, Job Satisfaction, Innovative Work Behavior*

PENDAHULUAN

Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi (dalam hal ini Politeknik Negeri Jakarta) dalam upaya mencapai sasaran yang ditetapkan. Perilaku kerja inovatif merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang bisa dilakukan di dalam organisasi.

Inovasi dalam Pendidikan tidak terlepas dari peran inovasi di perguruan tinggi. Tantangannya perguruan tinggi harus mampu melakukan inovasi dalam hal Pendidikan, seperti penguatan metode pembelajaran digital, kemandirian pekerja, pemberdayaan teknologi, dll. Inovasi untuk memecahkan masalah kognitif dan sosial akan semakin penting sedangkan kebutuhan keterampilan fisik akan semakin berkurang[1]

Faktor Penentu inovasi ini pada Perguruan Tinggi adalah dosen dengan pendukung Tenaga Kependidikan, karena dosen memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam kegiatan Pendidikan Tinggi dan didukung oleh tenaga kependidikan. Pada Penelitian ini Survey akan dilakukan pada Pegawai negeri Sipil Politeknik Negeri Jakarta dengan tingkat Pendidikan minimal S1.

Inovasi sangat penting, dan banyak peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang perilaku inovatif dengan memperkuat fokus pada aspek individu dan mendorong lebih banyak studi tentang keberhasilan pengembangan karyawan, terutama di sektor publik[2]

Setiap inovasi akan selalu diikuti dengan suatu perubahan, walaupun dalam setiap perubahan tidak akan selalu diikuti dengan munculnya ide baru, yang secara positif berpengaruh terhadap perubahan, perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi.

Beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah kreativitas individu dan kepuasan kerja.

Secara umum, para ahli melihat perbedaan antara perilaku inovatif dan kreativitas individu dari sudut pandang berbeda, yakni tingkat kebaruan ide dan tingkat interaksi sosial sebagai konsekuensi aplikasi ide dalam pekerjaan.

Dari segi proses, kreativitas dipandang sebagai sebuah proses kognitif yang bersifat *interpersonal*, sedangkan inovasi lebih menekankan pada antar individu dalam kelompok kerja. Kreativitas merupakan salah satu aspek gagasan dari inovasi, sedangkan inovasi mencakup keduanya[3]

Dari uraian diatas, penelitian ini perlu dikaji untuk mengetahui pengaruh efek Kreativitas individu dan kepuasan kerja, untuk mengembangkan perilaku inovatif dalam pelaksanaan peningkatan kinerja pegawai Politeknik Negeri Jakarta untuk meningkatkan daya saing yang berkualitas

1. Menganalisis pengaruh kreativitas individu dan kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif Pegawai Negeri Sipil Politeknik Negeri Jakarta
2. Untuk mempelajari perilaku inovatif dari perspektif dosen dan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Jakarta

Kreativitas Individu

Kreativitas individu sebagai karakteristik pribadi mencerminkan gagasan bahwa kreativitas itu heterogeny dan didistribusikan ke seluruh individu dalam organisasi. Kreativitas itu fleksibel dan dinamis dan bervariasi, oleh karena itu, kreativitas individu merupakan sumber daya atau kemampuan individu untuk berkreasi[4].

Berdasarkan hal tersebut, kreativitas individu diartikan sebagai usaha individu (dalam hal penelitian ini Dosen dan Pegawai PNJ) dalam memproduksi hal-hal baru, ide berguna atau solusi masalah, Kreativitas individu mengacu pada proses pembuatan ide atau pemecahan masalah dan ide atau solusiyang sebenarnya[5].

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna Orang tersebut tidak mampu menyelesaikan karena hanya hanya berkuat pada satu jalan keluar kemudian ada seseorang yang dapat membantunya melalui cara yang tidak terpikir olehnya[6]

Guiford[7] mengemukakan instrumen kreativitas individu ini dijelaskan dalam empat buah items yakni: kelancaran berpikir, keluwesan berpikir, Keterbukaan dalam Berpikir, Keterbukaan terhadap informasi

Kepuasan Kerja

Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, imbalan yang diterima serta promosi. Hal ini dapat dipercayai bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima[8].

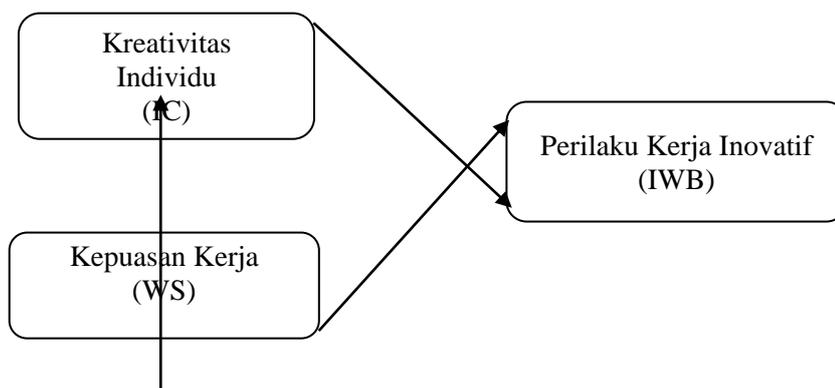
Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator[9] dengan menggunakan 5 item yakni : Puas terhadap pekerjaan, Kesempatan terhadap gaji, Kesempatan promosi, Kepuasan terhadap atasan / supervisi, Kepuasan terhadap rekan kerja

Perilaku Kerja yang Inovatif

Para peneliti memiliki keyakinan bahwa inovasi merupakan solusi dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Inovasi mengandung pengertian sebagai Tindakan korektif terhadap perubahan, yang berpengaruh terhadap percepatan siklus perencanaan dalam menghasilkan suatu produk baru dan pelayanan yang dapat memberikan nilai manfaat serta kepuasan yang lebih tinggi kepada para *stakeholder*[10]

Instrument perilaku inovatif diadaptasi dari[11] dan[12] dengan menggunakan 5 items. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku responden dan kemampuan mengadopsi dan menggunakan ide-ide baru dan berguna dalam pekerjaan mereka. Variabel perilaku inovatif dijelaskan dalam 5 item yakni Membuat Ide baru, Mencari Metode Kerja Baru, Menyelidiki cara menerapkan ide, Memperkenalkan ide dan Menerapkan ide baru.

Gambar 1:
Model penelitian



METODE

1. Tahapan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei, sampel penelitian adalah spesifik Pegawai negeri Sipil (PNS) Dosen dan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Jakarta dengan tingkat Pendidikan akhir setara S1, S2 dan S3. Penelitian dilakukan secara online dengan menggunakan google form untuk mengumpulkan jawaban kuesioner.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada dosen dan Tenaga Kependidikan

Politeknik Negeri Jakarta. Kuesioner menggunakan skala tipe likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju

Tahapan pengolahan data berupa pembersihan, tabulasi dan interpretasi data. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan bagian dari *Structural Equation Modelling* (SEM) dan menggunakan software Smart PLS versi 4.0 sebagai toolnya.

Adapun garis besar variabel nya adalah :

Tabel. 1
Garis Besar Variabel

Variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan
Kreativitas Individu	Kelancaran berpikir	Saya menyumbangkan ide-ide kreatif untuk memecahkan tantangan dalam pekerjaan saya
	Keluwesannya berpikir	saya menyumbangkan ide-ide, jawaban-jawaban dan pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi
	Menemukan solusi permasalahan	Saya bisa menemukan solusi dari permasalahan
	Keterbukaan terhadap berpikir	Saya mampu menerima perbedaan
Kepuasan Kerja	Puas terhadap pekerjaan	Pekerjaan memberikan kesempatan saya belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab
	Kepuasan terhadap gaji	Saya puas dengan gaji saya saat ini
	Kesempatan Promosi	Saya percaya bahwa promosi di tempat kerja saya sesuai dengan kemampuan
	Kepuasan terhadap atasan / supervisi	Atasan kerja saya memberikan motivasi, membantu, serta komunikasi baik dengan saya
Perilaku Kerja yang Inovatif	Kepuasan rekan kerja	Rekan kerja yang harmonis, bersahabat dan saling membantu
	Membuat ide baru	Saya Menciptakan ide-ide baru untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan saya
	Mencari metode kerja baru	Saya mencari metode atau Teknik kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya
	Menyelidiki cara menerapkan ide	Saya menyelidiki dan menemukan cara menerapkan ide-ide saya
	Memperkenalkan ide	Saya mempromosikan ide-ide saya agar orang lain dapat menggunakannya dalam pekerjaan mereka
Menerapkan ide baru	Saya mencoba ide-ide baru dalam pekerjaan saya	

Informasi responden berupa Jenis kelamin, masa kerja, Status kepegawaian dan Pendidikan, ditampilkan pada tabel.2

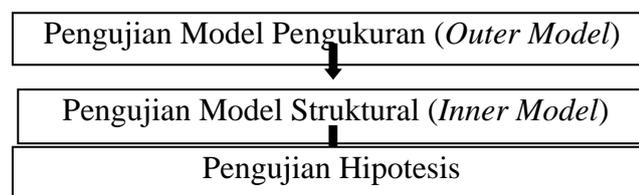
Tabel. 2
Deskripsi Sampel

Deskripsi	Kriteria
Jenis kelamin	Laki-laki Wanita
Masa Kerja	< 5 Tahun 5-10 tahun >10 tahun
Status Kepegawaian	Dosen Tenaga Kependidikan
Ijazah Tertinggi	S1 (Undergraduate) S2 (Master) S3 (Doctoral)

2. Tahapan Analisis Data

Tahapan analisis data melalui tiga proses tahapan, dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, lama tahapan tersebut ditunjukkan pada gambar 2 :

Gambar 2 :
Tahapan Analisis Menggunakan PLS



Adapun Tahapan Analisis data adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Model Pengukuran (*outer model*)
2. Pengujian Model Struktural (*inner model*)
3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam Hair et al (2021)[13] evaluasi model pengukuran pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variable* mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner. Uji validitas ini diperlukan guna mengetahui apakah alat ukur yang disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Pengukuran ini dilakukan karena penyusunan

angket penelitian ini dilakukan berdasarkan atas konstruksi teoritik masing-masing variabel tersebut dicari indikatornya, selanjutnya dijabarkan pada setiap item dalam angket. Terdapat dua kriteria untuk menilai uji validitas dalam outer model yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score component yang dihitung menggunakan PLS. Ukuran refleksi individu dinyatakan tinggi jika nilai *loading factor* lebih dari 0.6 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun menurut [14] untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5 – 0.6, masih dianggap cukup memadai.

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.07. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari pada blok lainnya. Cara lain mengukur dan menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Menurut Fornell dan Larcker *discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

2) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsisten dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pengukuran uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0.7 untuk penelitian bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model struktural dilakukan dalam tiga tahap yaitu pertama memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran inner VIF (*Variance Inflated Factor*), Nilai Inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolinier antara variable [13]

Kedua adalah pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat t statistic atau p-value. Bila t-statistic hasil perhitungan lebih besar dari t-tabel atau p-value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Pengaruh antar variabel tidak signifikan apabila t-statistic hasil perhitungan lebih kecil dari t-tabel atau p-value hasil pengujian lebih besar dari 0,05. Serta perlu disampaikan hasil selang kepercayaan 95% taksiran koefisien jalur.

Ketiga adalah nilai f square yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria (fsquare 0.02 rendah, 0.15 moderat dan 0.35 tinggi) [13].

Pengujian Hipotesis

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis berguna untuk mengevaluasi hasil

penelitian terhadap apa yang ingin dicapai oleh peneliti dengan metode resampling bootstrap, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30).

Dalam ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat menggunakan t-table dan t-statistik. Jika nilai T-statistik lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t-table berarti hipotesis didukung

Apabila hasil pengujian pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel laten. Sedangkan apabila hasil pengujian pada inner model adalah signifikan maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{statistik} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Ini berarti bahwa secara parsial, variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{statistik} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak, ini berarti bahwa secara parsial, variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Sampel

Total ada 60 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Mereka terdiri dari 68.3 % Dosen dan 31.7 % Tenaga kependidikan dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil. dan Jenis Kelamin 46,7% Perempuan, 53.3% berjenis kelamin laki-laki. Dengan masa kerja < 5 tahun 21.7%, 5-10 Tahun 16.7% dan > 10 Tahun sebanyak 61.7%. Pendidikan tinggi responden adalah mayoritas S2 55%, S1 28.3% dan S3 16.7%

Tabel 4.

Deskripsi Sampel				
	Kriteria		Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki		32	53.30%
	Perempuan		28	46.70%
Masa Kerja	<5 tahun		13	21.70%
	5-10 Tahun		10	16.70%
Status Kepegawaian	Dosen		41	68.30%
	Tenaga Kependidikan		19	31.70%
Ijazah Pendidikan Tertinggi	S1		17	28.30%
	S2		33	55%
	S3		10	16.70%

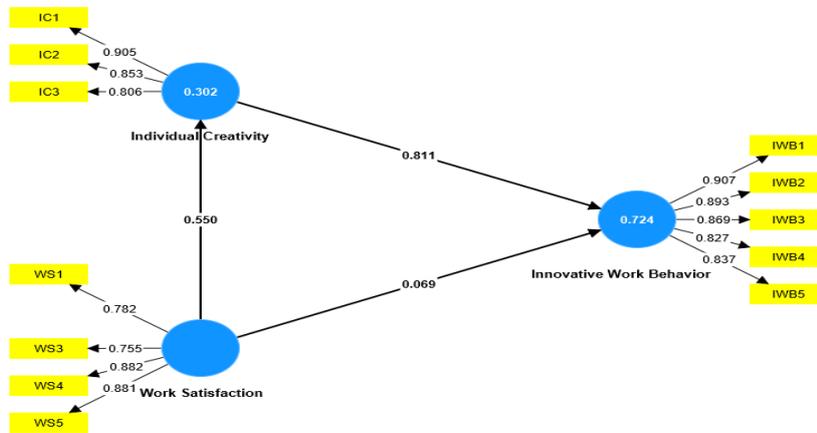
Sumber : Data diolah (2023)

2. Pengujian Outer Model / Evaluasi Model Pengukuran.

Model Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari model pengukuran reflektif dimana variabel Kreativitas individu (*Individual Creativity*), Kepuasan Kerja (*Work Satisfaction*) dan Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*) diukur secara reflektif. Dalam

Hair et al (2021), Ukuran refleksi individu dinyatakan tinggi jika nilai *loading factor* lebih dari 0.7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

Gambar 3 :
Model Penelitian Valid



Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS 4.0 (2023)

Tabel 5.

Items Loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Item	Indikator	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability (rho-a)	AVE
Kreativitas Individu (IC)	IC1	Kelancaran berpikir	0.905	0.816	0.891	0.732
	IC2	Keluwasan berpikir	0.853			
	IC3	Menemukan solusi permasalahan	0.806			
Kepuasan Kerja (WS)	WS1	Puas terhadap pekerjaan	0.782	0.851	0.896	0.684
	WS3	Kesempatan Promosi	0.755			
	WS4	Kepuasan terhadap atasan / supervisi	0.882			
	WS5	Kepuasan rekan kerja	0.881			
Perilaku Kerja yang Inovatif (IWB)	IWB1	Membuat ide baru	0.907	0.917	0.938	0.752
	IWB2	Mencari metode kerja baru	0.893			
	IWB3	Menyelidiki cara menerapkan ide	0.869			
	IWB4	Memperkenalkan ide	0.827			
	IWB5	Menerapkan ide baru	0.837			

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS 4.0 (2023)

Variabel Kreativitas Individu IC (*Individual Creativity*)

Diantara ketiga item pengukuran Kreativitas individu item pengukuran IC1 (0.905) dan IC2 (0.853) mempunyai outer loading tertinggi yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu kelancaran berpikir dan keluwesan berpikir telah berjalan

dengan baik di Politeknik Negeri Jakarta. Sehingga Kreativitas individu sangat tercermin dalam hal bagaimana pegawai telah lancar berpikir dan luwes dalam berpikir. Sedangkan item IC3 menemukan solusi permasalahan yang sudah baik namun masih perlu akselerasi untuk diperbaiki

Variabel Kepuasan Kerja WS (*Work Satisfaction*)

Diantara Item pengukuran Kepuasan Kerja, item pengukuran WS4 (0.882) dan WS5 (0.881) mempunyai outer loading tertinggi yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu kepuasan terhadap atasan/supervisi dan Kepuasan rekan kerja telah berjalan dengan baik di Politeknik Negeri Jakarta, sehingga kepuasan kerja sangat tercermin dalam hal bagaimana kepuasan terhadap atasan/supervisi dan Kepuasan rekan kerja.

Sedangkan item WS1 puas terhadap pekerjaan, WS3 kesempatan promosi menemukan solusi permasalahan yang sudah baik namun masih perlu akselerasi untuk diperbaiki

Variabel Perilaku Kerja yang inovatif IWB (*Innovative Work Behaviour*)

Diantara Item pengukuran Perilaku kerja yang inovatif, item pengukuran IWB1 (0.907) dan IWB2 (0.893) mempunyai outer loading tertinggi yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu Membuat ide baru dan mencari metoda kerja baru telah berjalan dengan baik di Politeknik Negeri Jakarta, sehingga perilaku kerja inovatif sangat tercermin dalam hal bagaimana Membuat ide baru dan mencari metoda kerja baru.

Sedangkan item IWB 3 Menyelidiki cara menerapkan ide, IWB 4 Memperkenalkan ide dan IWB5 menerapkan ide baru menemukan solusi permasalahan yang sudah baik namun masih perlu akselerasi untuk diperbaiki.

Pengujian Validitas Diskriminan Fornell Larcker criterion

Tabel 6.
Discriminant Validity

	Kreativitas Individu	Kepuasan Kerja	Perilaku Kerja Yang Inovatif
Kreativitas Individu	0.856		
Perilaku Kerja Yang Inovatif	0.849	0.867	
Kepuasan Kerja	0.55	0.515	0.827

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS 4.0 (2023)

Evaluasi validitas diskriminasi perlu dilakukan dengan melihat kriteria fornell dan lacker. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris / pengujian statik. Kriteria fornell dan lacker adalah bahwa akar AVE variable lebih besar dari korelasi antara variabel. Variabel Kreativitas Individu mempunyai akar AVE 0.856 lebih besar korelasinya dengan perilaku kerja yang innovative (0.849) dan lebih besar korelasinya dengan kepuasan kerja (0.55). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel kreativitas individu terpenuhi. demikian juga dengan variabel perilaku kerja inovatif yang mempunyai akar AVE 0.856 lebih besar dari korelasinya kepuasan kerja 0.515. hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan kepuasan kerja terpenuhi.

3. Pengujian Inner Model / Evaluasi Model Struktural

Tabel 7.
Collinearity Statistic (VIF)

	Kreativitas Individu	Perilaku Kerja Yang Inovatif
Kreativitas Individu		1.433
Kepuasan Kerja	1.00	1.433

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS 4.0 (2023)

Hasil estimasi menunjukkan inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variable rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias), sehingga dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 8.
Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Path Coefficient	P-Value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f-Square
			Batas Bawah	Batas Atas	
			(H1) Kreatifitas Individu □ Perilaku Kerja Inovatif	0.811	
(H2) Kepuasan Kerja --> Kreativitas Individu	0.55	0,000	0.36	0.83	0.433
(H3) Kepuasan Kerja --> Perilaku Kerja Inovatif	0.069	0.515	-0.082	0.353	0.012

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS 4.0 (2023)

4. Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, maka diketahui sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kreativitas individu (IC) terhadap peningkatan perilaku kerja yang inovatif (IWB) dengan path coefficient 0.811 dan p-value ($0.000 < 0.05$). Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh perilaku kerja inovatif terletak antara 0.561 sampai 0.922. sehingga kreativitas individu dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh tinggi (F square = 1.662).
2. Perlunya peningkatan Kreativitas individu dinilai sangat penting, Ketika adanya peningkatan kreativitas individu maka peningkatan perilaku kerja inovatif akan meningkat hingga 0.922 (92%)
3. Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (WS) terhadap peningkatan Kreatifitas Individu dengan path coefficient 0.55 dan p-value ($0.000 < 0.05$). Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh Kreativitas individu



- terletak antara 0.36 sampai 0.83. sehingga kepuasan kerja dapat meningkatkan kreativitas individu mempunyai pengaruh tinggi (F square = 0.433).
4. Perlunya peningkatan Kepuasan Kerja dinilai sangat penting, Ketika adanya peningkatan Kepuasan kerja maka peningkatan kreativitas individu akan meningkat hingga 0.83 (83%)
 5. Hipotesis ketiga (H_3) tidak diterima yaitu pengaruh Kepuasan Kerja (WS) terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) dengan path coefficient 0.069 dan p-value ($0.515 > 0.05$). sehingga kepuasan kerja terhadap kreativitas individu mempunyai pengaruh rendah (F square = 0.4012).

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pemahaman dan praktek inovasi dalam organisasi Politeknik Negeri Jakarta. Dapat dijelaskan pengaruh Secara khusus, penelitian ini mengungkapkan bahwa Pertama, Kreatifitas individu berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif, sehingga ketika adanya peningkatan kreativitas individu maka peningkatan perilaku kerja inovatif akan meningkat hingga 92%. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas individu sehingga ketika adanya peningkatan Kepuasan kerja maka peningkatan kreativitas individu akan meningkat hingga (83%). Ketiga, Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja yang inovatif tidak berpengaruh signifikan karena mempunyai pengaruh yang rendah. Untuk penelitian dimasa depan, penulis merekomendasikan untuk mengakomodasi lebih banyak predictor perilaku kerja yang inovatif dengan menambahkan beberapa variable seperti pengaruh otonomi kerja, tantangan kerja, modal psikologis dan pengaruh perhatian strategis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. Pendidikan dan Kebudayaan, "Peta Jalan Pendidikan Indonesia 2020-2035," *Kemdikbud*, pp. 1–74, 2020, [Online]. Available: <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132304482/lainlain/buku-peta-jalan-pendidikan-indonesia.pdf>
- [2] C. Bason, *Leading public sector innovation: Co-creating for a better society*. Policy press, 2018.
- [3] J. Rank, N. E. Nelson, T. D. Allen, and X. Xu, "Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self-presentation as moderators," *J. Occup. Organ. Psychol.*, vol. 82, no. 3, pp. 465–489, 2009.
- [4] E. Agistiawati *et al.*, "Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability," *Int. J. Sci. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 3, pp. 62–77, 2020.
- [5] T. M. Amabile, S. G. Barsade, J. S. Mueller, and B. M. Staw, "Affect and creativity at work," *Adm. Sci. Q.*, vol. 50, no. 3, pp. 367–403, 2005.
- [6] D. M. Indrasari, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan," *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, pp. 1–85, 2017, [Online]. Available: [file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf)



- [7] K. Utami Munandar, “Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakar,” *Jakarta Graf. Pustaka Utama*, 2002.
- [8] S. P. Robbins, “Perilaku organisasi,” 2003.
- [9] A. S. Munandar, “PENGERTIAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI”.
- [10] J. Fonseca, *Complexity and innovation in organizations*. Psychology Press, 2002.
- [11] S. G. Scott and R. A. Bruce, “Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace,” *Acad. Manag. J.*, vol. 37, no. 3, pp. 580–607, 1994.
- [12] O. Janssen, “Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour,” *J. Occup. Organ. Psychol.*, vol. 73, no. 3, pp. 287–302, 2000.
- [13] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, “When to use and how to report the results of PLS-SEM,” *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, Jan. 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [14] W. W. Chin, “Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling,” *MIS quarterly*. JSTOR, pp. vii–xvi, 1998.