



## Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif dan Perilaku Kreatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Di Madura)

Suma Aji Nur Muhammad<sup>1</sup>, Mochammad Isa Anshori<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

### INFO ARTIKEL

### Abstract

#### Keywords:

*Collaborative leadership, creative behavior, intrinsic motivation, employee performance.*

*This research aims to examine the influence of collaborative leadership on employee performance, the influence of creative behavior on employees, the influence of intrinsic motivation on employee performance, the influence of collaborative leadership on intrinsic motivation, the influence of creative behavior on intrinsic motivation, the influence of collaborative leadership on employee performance through intrinsic motivation, and the influence of creative behavior on employee performance through intrinsic motivation. This research uses a quantitative approach with the method of distribution of questionnaires distributed to employees of BPJS Employment in Madura. The results of the data analysis show (H1) that collaborative leadership positively but not significantly influences employee performance. (H2) collaborative leadership positively and significantly influences employee performance. (H3) collaborative leadership positively and significantly influences employee performance. (H3) intrinsic motivation positively but not significantly influences employee performance. (H4) creative behavior positively but not significantly influences employee performance. (H5) creative behavior influences employee performance in a positive and significant way. (H6) collaborative leadership positively influences employee performance, mediated by intrinsic motivation. (H7) creative behavior positively influences employee performance, mediated by intrinsic motivation.*

✉ Penulis Korespondensi\*  
SUMA AJI NUR MUHAMMAD  
Email:

[sumaajinurmuhammad@gmail.com](mailto:sumaajinurmuhammad@gmail.com)

P-ISSN: 2775-3093  
E-ISSN: 2797-0167

DOI :

### PENDAHULUAN

Penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja karyawan terhadap standar kinerja saat ini dan masa lalu, menurut Dessler (dalam Nur & Maria, 2023) dengan kinerja yang baik, diharapkan tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya,

tujuan perusahaan atau organisasi tidak dapat tercapai jika karyawan tidak menerapkan kinerja sesuai dengan standar perusahaan (Safrizal et al. 2020a; Safrizal et al., 2020b).

Faktor kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan menciptakan misi yang dapat mengarahkan karyawan menuju sesuatu yang baru dan mampu menerjemahkan visi tersebut menjadi kenyataan. Untuk itu organisasi memerlukan reformasi pemimpin yang dapat menjadi motor penggerak dalam hal perubahan (transformasi) agar tercipta kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi bawahan untuk melebihi harapannya (Kharis, 2015). Menurut pernyataan Ustun (2014), kinerja dapat ditingkatkan melalui model kepemimpinan kolaboratif yang digunakan untuk mengelola sektor publik.

Kedudukan dan peran agen perusahaan asuransi tentunya sangat penting bagi perusahaan, apalagi di era digital ini. Tentu saja peran agen akan semakin dipertanyakan, apakah akan hilang atau justru semakin diperlukan bagi perusahaan asuransi. Peran agen asuransi juga telah dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (28) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Usaha Perasuransian. Tentu saja di era digital ini peran agen asuransi akan berubah, baik dari segi fungsi maupun posisinya (Putra & Sukihana, 2020). Di negara berkembang seperti Indonesia, jaminan sosial bagi pekerja formal hanya mencakup sebagian kecil keluarga di masyarakat, karena sebagian besar penduduknya bekerja di sektor informal (Daniel, 2003). Di Indonesia terdapat wadah berbagai perusahaan asuransi jiwa yakni Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia atau disingkat AAJI, yang merupakan wadah berbagai perusahaan asuransi jiwa. Berkat AAJI, perusahaan asuransi memiliki platform untuk saling informasi. Tak hanya dunia usaha, Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia juga penting bagi para agen asuransi jiwa.

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang yang berprestasi. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Rivai, 2020). Salah satu prinsip dasar kepemimpinan kolaboratif adalah pembagian kekuasaan dan tanggung jawab. Dalam konteks ini, pemimpin tidak selalu harus menjadi orang yang paling berkuasa dalam tim. Sebaliknya, kekuatan sesungguhnya datang dari memfasilitasi diskusi produktif dan memanfaatkan keahlian anggota tim (Anshori, 2023). Kreativitas adalah milik masing-masing individu. Kreativitas dapat diartikan sebagai penciptaan produk baru dan tidak biasa dengan penuh kepekaan untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Amabile (dalam Astuti et al., 2019), kreativitas merupakan komponen konseptual yang mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh minat berikutnya, tetapi juga oleh aspek kinerja, yaitu aspek kinerja yang mempengaruhi kreativitas. Komponen konseptual ini memuat 3 komponen penting kreativitas, yaitu keterampilan atau kemampuan yang relevan dengan domain, pemikiran kreatif atau *creative thought*, dan motivasi dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Andriani dan Widiawati (2017) motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau suatu kegiatan sehingga dapat mencapai tujuannya. Menurut Potu (2021) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Thamrin (dalam Widyaputra & Dewi, 2017), kinerja pegawai diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai melalui usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Upaya tersebut merupakan hasil motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi yang menunjukkan besarnya energi (fisik dan mental) yang digunakan individu untuk memulai suatu tugas. Usaha merupakan ciri khas individu dalam menyelesaikan suatu tugas. Upaya-upaya tersebut umumnya tidak berdampak langsung dalam jangka pendek.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Augusty Ferdinand (2014) adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan konsep atau tesis baru, penelitian tersebut terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis dan selanjutnya diuji dengan data kuantitatif hingga akhirnya sampai pada hasil akhir berupa tesis atau tesis baru. hipotesis yang diuji.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017). Menurut Arikunto (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 25-30%. Dikarenakan populasi kurang dari 100, maka populasi menjadi sampel penelitian. Jadi sampel penelitian ini merupakan seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bangkalan dan Kabupaten Sumenep. Penulis akan menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau disebut total sampling, yaitu seluruh populasi digunakan untuk penelitian (Suryani dan Wulandari, 2014: 3).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi parsial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Setiap hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk hubungan antar variabel. Menurut (Purwohandoko, 2009), beberapa langkah yang akan dilakukan dalam analisis PLS, yaitu: (1) Perancangan model struktural (model internal); (2) Merancang model pengukuran (model eksternal); (3) Buatlah diagram jalur; (4) Mengubah diagram jalur menjadi sistem persamaan; (5) Perkiraan koefisien lintasan pembebanan dan berat; (6) Penilaian goodness of fit; (7) Pengujian hipotesis (bootstrap resampling).

#### **HASIL**

**Tabel 1 Hasil Pengujian *Convergent Validity***

	<b>Kepemimpinan Kolaboratif</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Motivasi Intrinsik</b>	<b>Perilaku Kreatif</b>
<b>X1.1</b>	0,920			
<b>X1.2</b>	0,900			
<b>X1.3</b>	0,918			
<b>X1.4</b>	0,933			
<b>X1.5</b>	0,844			
<b>X1.6</b>	0,797			
<b>X2.1</b>				0,896
<b>X2.2</b>				0,918

	Kepemimpinan Kolaboratif	Kinerja Karyawan	Motivasi Intrinsik	Perilaku Kreatif
X2.3				0,918
X2.4				0,897
X2.5				0,838
X2.6				0,901
Y1.1		0,918		
Y1.2		0,790		
Y1.3		0,818		
Y1.4		0,853		
Y1.5		0,760		
Y1.6		0,810		
Z1.1			0,869	
Z1.2			0,857	
Z1.3			0,721	
Z1.4			0,915	
Z1.5			0,750	
Z1.6			0,759	

Sumber: Data olahan *SmartPLS*

Dengan nilai faktor muatan lebih dari 0,5. Semua indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen, dan oleh karena itu valid untuk mengukur konstruksi penelitian, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1. Jika faktor pemuatan setiap indikator lebih tinggi dari 0,5, maka model pengukuran yang diusulkan dapat diuji lebih lanjut. Data Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* > 0,7 sehingga indikator dari variabel adalah valid (tepat).

**Tabel 2 Nilai Analisis Fornell-Larcker**

	Kepemimpinan Kolaboratif	Kinerja Karyawan	Motivasi Intrinsik	Perilaku Kreatif
Kepemimpinan Kolaboratif	0,887			
Kinerja Karyawan	0,784	0,826		
Motivasi Intrinsik	0,839	0,780	0,815	
Perilaku Kreatif	0,703	0,757	0,782	0,895

Sumber: Data olahan *SmartPLS*

Berdasarkan Tabel 2, nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa syarat validitas diskriminan terpenuhi. Selain itu, kriteria validitas diskriminan juga bisa diamati dengan nilai *cross loading* antar masing-masing variabel. Nilai *cross loading* dapat dikatakan memenuhi syarat jika > 0,7 untuk setiap variabel (Duryadi, 2021). Tujuan dari pengujian dengan *cross loading* adalah untuk memberikan gambaran bahwa nilai *loading* indikator secara tepat menunjukkan korelasi terhadap konstruknya dan lebih tinggi jika dibandingkan dengan korelasi

terhadap konstruk lain. Hasil uji validitas diskriminan berdasarkan uji *cross loading* pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Nilai Cross Loading**

	<b>Kepemimpinan Kolaboratif</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Motivasi Intrinsik</b>	<b>Perilaku Kreatif</b>
X1.1	<b>0,920</b>	0,732	0,756	0,594
X1.2	<b>0,900</b>	0,604	0,710	0,579
X1.3	<b>0,918</b>	0,721	0,733	0,559
X1.4	<b>0,933</b>	0,783	0,771	0,717
X1.5	<b>0,844</b>	0,627	0,717	0,630
X1.6	<b>0,797</b>	0,682	0,768	0,649
X2.1	0,645	0,707	0,732	<b>0,896</b>
X2.2	0,680	0,695	0,801	<b>0,918</b>
X2.3	0,507	0,638	0,573	<b>0,918</b>
X2.4	0,594	0,570	0,639	<b>0,897</b>
X2.5	0,687	0,680	0,609	<b>0,838</b>
X2.6	0,641	0,748	0,797	<b>0,901</b>
Y1.1	0,732	<b>0,918</b>	0,713	0,671
Y1.2	0,687	<b>0,790</b>	0,603	0,565
Y1.3	0,660	<b>0,818</b>	0,688	0,659
Y1.4	0,736	<b>0,853</b>	0,659	0,619
Y1.5	0,548	<b>0,760</b>	0,485	0,620
Y1.6	0,493	<b>0,810</b>	0,705	0,618
Z1.1	0,718	0,725	<b>0,869</b>	0,668
Z1.2	0,786	0,603	<b>0,857</b>	0,646
Z1.3	0,656	0,568	<b>0,721</b>	0,720
Z1.4	0,712	0,651	<b>0,915</b>	0,616
Z1.5	0,611	0,529	<b>0,750</b>	0,605
Z1.6	0,602	0,717	<b>0,759</b>	0,565

Sumber: Data olahan *SmartPLS*

Data hasil pengujian *cross loading* (nilai yang tercetak tebal) menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih dari 0,7 dan lebih tinggi dari nilai korelasi dengan konstruk lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

**Tabel 4 Nilai Konstruk Reabilitas dan Validitas**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kepemimpinan Kolaboratif</b>	0,945	0,957	0,786
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,906	0,928	0,683
<b>Motivasi Intrinsik</b>	0,897	0,922	0,664
<b>Perilaku Kreatif</b>	0,950	0,960	0,802

Sumber: Data olahan *SmartPLS*

Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability lebih dari 0.7 serta nilai average variance extracted lebih dari 0.5. Hal ini berarti bahwa semua konstruk telah memenuhi syarat uji reliabilitas.

**Tabel 5 Nilai R-Square**

	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,707
Motivasi Intrinsik	0,777

Sumber: Data olahan *SmartPLS*

Hasil pengujian nilai R-square pada penelitian variabel motivasi intrinsik dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar 0,707 dan untuk motivasi intrinsik sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural dalam penelitian ini berada pada kategori moderat untuk mengestimasi adanya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

**Tabel 6 Nilai *Direct Effect***

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1 -> Y	0,385	0,374	0,297	1,296	0,196
X2 -> Y	0,331	0,328	0,238	1,391	0,165
X1 -> Z	0,571	0,580	0,129	4,428	0,000
X2 -> Z	0,381	0,371	0,122	3,112	0,002
Z -> Y	0,199	0,210	0,381	0,521	0,603

Sumber: Data olahan *SmartPLS*

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh kepemimpinan kolaboratif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan kolaboratif terhadap motivasi intrinsik, motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, perilaku kreatif terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kreatif terhadap motivasi intrinsik. Menurut Duryadi (2021), nilai P-value dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika <0,5 dan nilai t-statistik >1.96.

##### Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

**Tabel 7 Nilai *Indirect Effect***

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1 -> Z -> Y	0,113	0,145	0,249	0,456	0,649
X2 -> Z -> Y	0,076	0,062	0,139	0,544	0,587

Sumber: Data olahan *SmartPLS*

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh kepemimpinan kolaboratif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi intrinsik dan pengaruh perilaku kreatif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Menurut Duryadi (2021), nilai P-value dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika <0,5 dan nilai t-statistik >1.96.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 1,296, nilai original sample sebesar 0,358, dan nilai P sebesar 0,196 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif mempengaruhi kinerja karyawan secara positif namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni, gaya kepemimpinan kolaboratif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam manajemen sekolah yang disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja guru.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Motivasi Intrinsik**

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 4,428, nilai original sample sebesar 0,571, dan nilai P sebesar 0,000 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhernanda Tri Mulia A.P.R dan Dede Nurohman dengan menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga uji kembali variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memberikan pengaruh positif yang signifikan.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 0,521, nilai original sample sebesar 0,199, dan nilai P sebesar 0,603 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karyawan secara positif namun tidak signifikan.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Ketut Andika W dan A.A Sagung Kartika Dewi yakni, Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance Cabang Denpasar. Pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Perilaku Kreatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 4 (H4) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 1,391, nilai original sample sebesar 0,331, dan nilai P sebesar 0,165 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kreatif mempengaruhi kinerja karyawan secara positif namun tidak signifikan.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Isa Anshori, Anis Eliana, dan Falih Suaeda yakni perilaku kreatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi.

### **Pengaruh Perilaku Kreatif Terhadap Motivasi Intrinsik**

Hipotesis 5 (H5) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 3,112, nilai



original sample sebesar 0,381, dan nilai P sebesar 0,002 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kreatif mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik**

Hipotesis 6 (H6) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 0,456, nilai original sample sebesar 0,113, dan nilai P sebesar 0,649 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dimediasi oleh motivasi intrinsik.

#### **Pengaruh Perilaku Kreatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik**

Hipotesis 7 (H7) menyatakan bahwa nilai T statistik sebesar 0,544, nilai original sample sebesar 0,076, dan nilai P sebesar 0,587 diperoleh dari uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Nilai sampel asli menunjukkan nilai positif, nilai P lebih kecil dari 0,05, dan nilai T tabel lebih kecil dari 1,96. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kreatif mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dimediasi oleh motivasi intrinsik.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang diperoleh dan telah didasarkan pada kajian teori dan perumusan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar 0,358, nilai P sebesar 0,196, dan nilai T statistik sebesar 1,296. Perilaku kreatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar 0,331, nilai P sebesar 0,165, dan nilai T statistik sebesar 1,391. Kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel 0,571, nilai P sebesar 0,000, dan nilai T statistik sebesar 4,428. Perilaku kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar 0,381, nilai P sebesar 0,002, dan nilai T statistik sebesar 3,112. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar 0,199, nilai P sebesar 0,603, dan nilai T statistik sebesar 0,521. Kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar 0,113, nilai P sebesar 0,649, dan nilai T statistik sebesar 0,456. Perilaku kreatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi intrinsik. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sampel sebesar 0,076, nilai P sebesar 0,587, dan nilai T statistik sebesar 0,544.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Alfitriana, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Jurnal Al-Shifa Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 124–130.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.

- Anshori, M. I. (2023). CHAPTER 12 THE ART OF LEADING COLLABORATIVE TEAMS. 1, 201–216.
- Anshori, M. I., Eliana, A., & Suaedi, F. (2022). Creative Behavior Mediates Learning Orientation, Knowledge Sharing, Motivation on Insurance (Study on 15 Big Insurance Companies in Indonesia). *Journal Research of Social Science*, 1(10), 1635-1648.
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 53–64.
- Aurorita, B. S., & Kutandi, C. (2023). PENGARUH KREATIVITAS, PRODUKTIVITAS, DAN INOVASI TERHADAP MOTIVASI DALAM ORGANISASI. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(3).
- Cahyaningrum, D. (n.d.). PENGARUH KOMPETENSI PROFESSIONAL , KECERDASAN INTERPERSONAL TERHADAP KREATIVITAS GURU DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU DI SMK BATIK SAKTI 2 KEBUMEN Dita Cahyaningrum S1 Manajemen , Universitas Putra Bangsa Kebumen Email : d. 1–13.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 16(2), 185–188.
- Duryadi. 2021. Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Smartpls. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Girsang, M., & Tinambunan, A. P. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KREATIVITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ALFA GROUP MEDAN. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 3. <https://doi.org/10.1134/s0514749219040037>
- Hardiyanti, T. S. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 2, 928–940.
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Jäppinen, A. K., & Ciussi, M. (2016). Indicators of Improved Learning Contexts: A Collaborative Perspective on Educational Leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 19(4), 482–504. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1015616>
- Jean Jr., C. V. L., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 21(1), 79–89. <https://doi.org/10.31294/jp.v21i1.15520>
- Jeklin, A., Bustamante Farías, Ó., Saludables, P., Para, E., Menores, P. D. E., Violencia, V. D. E., Desde, I., Enfoque, E. L., En, C., Que, T., Obtenor, P., Maestra, G. D. E., & Desarrollo, E. N. (2016). 濟無No Title No Title No Title. *Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23.
- Linawati, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang). *Kinerja*, 18(1), 81–89. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v18i1.519>
- MALAU, A. R., & HUTABARAT, Y. E. (2018). PENGARUH PENGALAMAN DAN KEMAMPUAN BERPIKIR KREATIF TERHADAP KREATIVITAS MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 3.

- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG MALANG. 22(1).
- Murod, N. K. A. M., & Shohib, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan kolaboratif dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Cognicia*, 10(2), 106–111. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22459>
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ( Persero ) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA* Vol. 5, No : 3, (2017), 5(3), 1–9.
- Nur, M., & Maria, S. (2023). Volume 20 Issue 1 ( 2023 ) Pages 146-152 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 ( Print ) 2528-1127 ( Online ) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja agen The influence of transformational leadership. 20(1), 146–152.
- Poernomo, E. (2006). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 6(2), 102–108.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsict Motivation on Employee Performance at PT. Air Manado. 387 *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), pp.134-143. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17970>
- Putra, I. W. A. S. W., & Sukihana, I. A. (2020). Kedudukan Agen Asuransi Di Era Digital Dalam Menawarkan Produk Asuransi. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(3), 350–367.
- Rahman, R. A., & Tiorida, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 54. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.64>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 213–223. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The effect of participatory leadership on performance through psychological empowerment and trust-in-supervisors. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1234-1246.
- Schawel, C., & Billing, F. (2011). Mind Mapping. *Top 100 Management Tools, 2007*, 128–129. [https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6605-6\\_55](https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6605-6_55)
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada pt. pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.

- Tuntun, & Thamrin Noor, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 11–18.
- Wargadinata, E. (2017). Kepemimpinan Kolaboratif. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, Vol. 8 No., 1–14.
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>
- Wibowo, A. S. C. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1022–1031.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04>
- Wismayanti, K. W. D. (2024). Collaborative Governance Berbasis Transformasi Digital Melalui Program Taring Dukcapil Di Disdukcapil Kota Denpasar. *Socio-Political Communication and Policy Review*, 1(3), 127–135. <https://doi.org/10.61292/shkr.126>
- Yahya, H., & Sudarmo, S. (2022). Collaborative Governance dalam Program “EPPSON” sebagai Perwujudan Smart City di Kota Surakarta. *Wacana Publik*, 2(1), 239. <https://doi.org/10.20961/wp.v2i1.63278>