

PENGARUH KREATIVITAS, PRODUKTIVITAS, DAN INOVASI TERHADAP MOTIVASI DALAM ORGANISASI.

Belantika Sheren Aurorita¹, Cris Kutandi²

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,

Email : 202210315030@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract : Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja para anggota dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Setiap manusia tentunya memiliki motivasi yang bervariasi untuk mencapai tujuannya, yang membedakannya adalah kekuatan dalam memilih referensi untuk berfikir secara jelas pada pilihannya. Oleh sebab itu untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas anggota nya, suatu organisasi perlu memberikan motivasi kepada anggota nya dalam menciptakan suatu ide-ide baru yang dimana nantinya ide-ide ini akan mempengaruhi berjalan nya organisasi agar mendapat sebuah inovasi baru yang bisa dikembangkan.

Keyword : Motivasi Dalam Organisasi, Kreativitas, Produktivitas, Inovasi.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap bisnis atau perusahaan pasti menginginkan kinerja yang optimal dari semua karyawannya, dan karenanya, berbagai strategi dan inisiatif diimplementasikan untuk mencapai tujuan ini. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dan dinamis dalam mendorong keberhasilan dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam daya saing global organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan pergeseran lingkungan.

Motivasi di dalam bisnis, terutama di antara individu, mudah dicapai. Motivasi muncul dari interaksi dinamis antara individu dan keadaan di sekitarnya, yang mencakup faktor internal dan eksternal. Proses motivasi melibatkan aktivasi motivasi intrinsik individu, yang kemudian mengarah pada pengerahan upaya untuk mencapai tujuan

atau tugas tertentu. Usaha ini dilakukan ketika seseorang menganggap diri mereka kompeten, dan setelah tujuan tercapai, dorongan mereka akan berkurang.

Kreativitas memiliki arti penting dalam ranah peran profesional. Tidak adanya inovasi di dalam perusahaan dapat menghambat perkembangannya secara keseluruhan. Kreativitas dapat dipahami sebagai latihan kognitif yang menghasilkan gagasan atau pemikiran baru, karena individu dihadapkan pada tantangan dan dipaksa untuk terlibat dalam proses kognitif untuk menghasilkan ide atau solusi inovatif. Akibatnya, individu yang dihadapkan pada suatu masalah terdorong untuk menghasilkan banyak solusi inovatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi secara efektif.

Peningkatan produktivitas memainkan peran penting dalam memperkuat dan meningkatkan pencapaian organisasi dan perusahaan. Memaksimalkan produktivitas dapat menghasilkan keuntungan yang signifikan bagi organisasi dan anggotanya, terutama dalam hal kesejahteraan dan kesejahteraan secara keseluruhan. Produktivitas juga menunjukkan etos kerja yang ditunjukkan oleh para anggotanya, yang dibuktikan dengan sikap dan pola pikir yang positif. Menurut Sulaeman (2014:25), individu yang terlibat dalam peran wirausaha dan pekerja di dalam organisasi dituntut untuk mengerahkan upaya yang tekun untuk meningkatkan output mereka.

Inovasi dapat diidentifikasi sebagai jalan potensial untuk meningkatkan kinerja anggota. Tujuan utama inovasi yang diterapkan oleh organisasi dan perusahaan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan reputasi jangka panjang dan profitabilitas perusahaan (Handoko: 4). Hal ini menyiratkan bahwa ketika sebuah perusahaan mengadopsi strategi inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka akan ada keselarasan yang sesuai antara peningkatan kinerja dan peningkatan keuntungan yang dicapai oleh organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari kreativitas, produktivitas, dan inovasi terhadap motivasi dalam konteks organisasi. Temuan dari penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga untuk memahami hubungan antara kreativitas, produktivitas, inovasi, dan motivasi dalam konteks organisasi. Penelitian ini berupaya untuk meningkatkan tingkat motivasi dalam organisasi dan perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya adalah :

- 1) Apakah kreativitas berpengaruh terhadap motivasi dalam organisasi ?
- 2) Apakah produktivitas berpengaruh terhadap motivasi dalam organisasi ?
- 3) Apakah inovasi berpengaruh terhadap motivasi dalam organisasi ?

KAJIAN TEORI

Motivasi dalam organisasi

Motivasi dalam konteks organisasi merupakan kekuatan dinamis yang dibentuk oleh kebutuhan mendasar manusia, termasuk persyaratan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. (Maslow,1954). Dimensi atau indikator motivasi dalam organisasi adalah pengakuan dan penghargaan. Pengakuan dan kekaguman atas pencapaian terpuji dapat secara signifikan meningkatkan tingkat motivasi individu dalam suatu kelompok atau angkatan kerja. (Herzberg, 1959).

Motivasi dalam organisasi merupakan semangat yang dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil kerja dan tingkat kepuasan yang dipengaruhi dari hasil kerja tersebut. (Vroom,1964). Dimensi atau indikator motivasi dalam organisasi adalah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan anggota terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. (Herzberg,1959).

Motivasi dalam organisasi merupakan dorongan yang dipengaruhi oleh kebutuhan akan variasi kerja, identitas tugas, dan signifikansi tugas. (Hackam dan Oldham, 1976). Dimensi atau indikator motivasi dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan. (Hackam dan Oldham,1976).

Motivasi dalam organisasi ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Maslow,1954), (Herzberg,1959), (Vroom, 1964), (Hackam dan Oldham, 1976).

Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan yang melibatkan fleksibilitas pemikiran, kepekaan terhadap masalah, dan kemampuan menghasilkan ide-ide baru. (Guilford,1950). Dimensi atau indikator kreativitas adalah motivasi, pengetahuan, ketrampilan, dan lingkungan yang mendukung. (Amabile,1983).

Kreativitas merupakan proses yang melibatkan pengalaman yang menyenangkan dan memuaskan serta membutuhkan konsentrasi yang tinggi. (Csikszentmihalyi,1966). Dimensi atau indikator kreativitas adalah proses sosial dan kolaboratif, yang mampu melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan ide-ide yang berbeda. (Sawyer,2006).

Kreativitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan efektif dalam mengatasi masalah. (Mumford dan Gustafson,1988). Dimensi atau tanda kreativitas mencakup proses kognitif rumit yang ditandai dengan pemikiran non-linier, serta kemampuan untuk memahami dan mendekati situasi dari berbagai perspektif. (Sternberg dan Lubart, 1991).

Fenomena kreativitas telah banyak diteliti oleh berbagai sarjana di masa lalu, seperti Guildford (1950), Amabile (1983), Csikszentmihalyi (1966), Sawyer (2006), Mumford dan Gustafson (1988), serta Sternberg dan Lubart (1991).

Produktivitas

Produktivitas merupakan hasil pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA), dan teknologi yang baik, mencakup efisiensi dan efektivitas. Menurut Drucker (1954), Dimensi atau indikasi produktivitas adalah kualitas, yang berkaitan dengan kapasitas untuk menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas unggul. (Juran, 1951),

Produktivitas mengacu pada kapasitas untuk menghasilkan lebih banyak output sambil memanfaatkan jumlah sumber daya yang sama. Karya Robert Solow pada tahun 1956

mempunyai arti akademis yang penting. Dimensi atau indikator produktivitas mengacu pada ukuran kuantitatif yang digunakan untuk menilai kemampuan menghasilkan produk dan jasa dalam jumlah yang cukup dalam lingkungan tertentu. (Kotor, 1948),

Produktivitas dapat ditingkatkan dengan menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi operasi manufaktur. Menurut Deming (1950), Ukuran atau metrik produktivitas adalah tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang efisien. Menurut karya Drucker yang diterbitkan pada tahun 1954, dapat disimpulkan bahwa...

Konsep produktivitas telah diteliti secara ekstensif oleh para sarjana sebelumnya seperti Peter Drucker (1954), Juran (1951), Robert Solow (1956), Gross (1948), dan W. Edwards Deming (1950).

Inovasi

Inovasi merupakan kemampuan untuk menciptakan produk atau layanan baru dengan cara yang berbeda. (Joseph Schumpeter, 1942). Dimensi atau indikator dalam motivasi adalah komersialisasi dengan tujuan untuk menghasilkan produk atau layanan baru dan memasarkannya dengan sukses. (Schumpeter, 1934).

Inovasi merupakan kemampuan untuk memperbaiki kualitas dan proses produksi. (W. Edwards Deming, 1950). Dimensi atau indikator inovasi adalah kolaborasi, dengan adanya kolaborasi bisa bekerja sama dengan pihak lain dalam mengembangkan produk atau layanan baru. (Chesbrough, 2003).

Inovasi merupakan kemampuan untuk mengganggu pasar yang sudah ada dengan menghadirkan produk baru atau layanan baru yang lebih murah dan mudah digunakan. (Clayton Christensen, 1997). Dimensi atau indikator inovasi adalah kreativitas, dengan adanya kreativitas di dalam inovasi maka akan menghasilkan ide-ide baru. (Amabile, 1983).

Peneliti sebelumnya telah meneliti inovasi ini secara ekstensif, diantaranya adalah (Joseph Schumpeter, 1942), (Schumpeter, 1934), (W. Edwards Deming, 1950), (Chesbrough, 2003), (Clayton Christensen, 1997), (Amabile, 1983).

Tabel 1**Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Endang Komara, Agus Mulyanto, Neneng Yety Hanurawaty, Yosephina Ardiani Septoati, Ira Gustira Rahayu (2023)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai Perguruan Tinggi Kejuruan Kesehatan	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai Perguruan Tinggi Kejuruan Kesehatan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak penting terhadap produktivitas karyawan/anggota. Temuan penelitian sebelumnya telah menunjukkan kemanjuran penggunaan strategi motivasi eksternal dan internal untuk meningkatkan produktivitas kerja	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai Perguruan Tinggi Kejuruan Kesehatan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak penting terhadap produktivitas karyawan/anggota. Temuan penelitian sebelumnya telah menunjukkan kemanjuran penggunaan strategi motivasi eksternal dan internal untuk meningkatkan produktivitas kerja

			personel berketerampilan tinggi di bidang pendidikan tinggi dan kesehatan kejuruan.	personel berketerampilan tinggi di bidang pendidikan tinggi dan kesehatan kejuruan.
2	Mundiyanto & Juniarto Rojo Prasertyo (2023)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada organisasi dan tata kerja jasa pariwisata dan ekonomi kreatif. Selain itu, kepuasan dianggap sebagai variabel intervening dalam analisis ini.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menghasilkan produksi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas unggul, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan.	Temuan studi yang ada menunjukkan bahwa penggunaan strategi insentif dan remunerasi berpotensi meningkatkan kinerja pegawai dan mendorong proses kerja kreatif dalam organisasi yang beroperasi dalam konteks ekonomi kreatif.
3	Anisa kusuma, Hari Purwanto, Prima Utama (2021)	Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan reputasi jangka panjang dan keuntungan finansial suatu	Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap inovasi dan kinerja karyawan, karena hal ini terkait

			organisasi atau perusahaan.	dengan kepercayaan diri individu.
4	C. Venus Lurekke Jean Jr & Rolyana Ferinia (2023)	Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Antara Motivasi Kinerja Karyawan	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi penting antara kreativitas dan motivasi, karena mereka yang termotivasi berusaha menghasilkan karya yang bernilai dan kreativitas lebih tinggi untuk memperoleh manfaat yang lebih baik.	Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap karakteristik kinerja, sehingga menghasilkan peningkatan tingkat kinerja dibandingkan dengan tingkat sebelumnya.
5	Anjela Putri Junita Sari, Putri Oktavita, Metik Asmike (2022)	Pengaruh Talent Management Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sun Hotel Madiun	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dan produktivitas mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi, sehingga menumbuhkan semangat dan pola pikir karyawan/anggota.	Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa menilai dampak manajemen talenta terhadap retensi karyawan berfungsi sebagai sarana untuk menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi di antara individu-individu berbakat.
6	Enjang Suherman &	Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh	Temuan penelitian ini menunjukkan	Hasil penelitian sebelumnya

	Suroso (2022)	Kepemimpinan Kewirausahaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama	bahwa produktivitas dipengaruhi secara signifikan dan dapat ditingkatkan secara langsung oleh kepemimpinan kewirausahaan melalui mekanisme motivasi kerja.	menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan perusahaan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja cukup besar.
--	---------------	--	--	---

METODE PENULISAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif. Dimana Variabel dari penelitian ini yaitu Kreativitas, Produktivitas, dan Inovasi yang berpengaruh terhadap motivasi dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, suatu metodologi penelitian yang didasarkan pada pendekatan filosofis yang menyelidiki fenomena dalam konteks ilmiah, dengan peneliti sebagai instrumen utama pengumpulan dan analisis data. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bahwa hubungan antara kreativitas, produktivitas, dan inovasi terhadap motivasi dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data dari hasil penelitian terdahulu yang bersumber dari google scholar.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kreativitas terhadap Motivasi Dalam Organisasi

Kehadiran kreativitas di dalam perusahaan memberikan dampak penting terhadap motivasi, karena individu yang memiliki kualitas kreatif cenderung menunjukkan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kontribusi mereka kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Kreativitas memungkinkan individu menemukan pendekatan baru untuk pemecahan masalah, sekaligus mendorong peningkatan kolaborasi dalam lingkungan organisasi. Kreativitas dalam motivasi dalam organisasi

membuat anggota merasa bahwa mereka mampu memberikan kontribusi yang sangat dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

2) Pengaruh Produktivitas terhadap Motivasi Dalam Organisasi

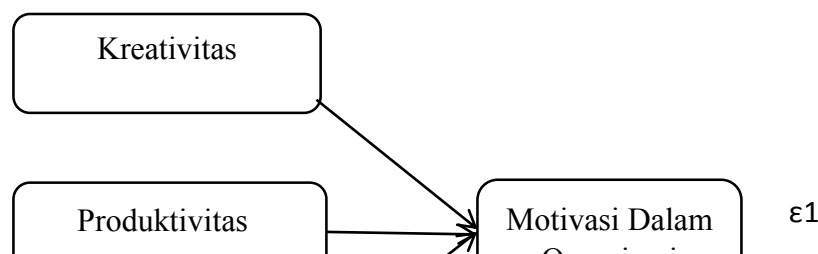
Produktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dalam organisasi, karena produktivitas dapat membantu seseorang merasa lebih kompeten dalam pekerjaan mereka. Hal ini membuat mereka merasa termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitas mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Produktivitas juga dapat mampu meningkatkan inovasi dalam organisasi, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dan membuat mereka merasa bahwa mereka memberikan kontribusi yang sangat penting dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

3) Pengaruh Inovasi terhadap Motivasi Dalam Organisasi

Dampak inovasi terhadap motivasi dalam bisnis patut diperhatikan, karena memungkinkan individu untuk mengeksplorasi cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini membuat mereka merasa termotivasi untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Selain itu inovasi juga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang. Ketika seseorang memiliki ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang akan meningkatkan kualitas perusahaan, maka mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat penting dan memiliki dampak positif bagi perusahaan. Pengenalan praktik inovatif berpotensi meningkatkan kepercayaan diri individu dan menumbuhkan rasa motivasi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Dengan merujuk pada perumusan masalah, telaah teori, penelitian sebelumnya yang relevan, serta analisis pengaruh antar variabel, kita dapat mengembangkan suatu kerangka konseptual untuk artikel sebagaimana yang berikut ini.



Gambar 1 kerangka konseptual

Menurut Kerangka Konseptual yang digambarkan, faktor Kreativitas, Produktivitas, dan Inovasi memberikan pengaruh terhadap Motivasi dalam konteks organisasi. Selain ketiga variabel eksternal yang berpengaruh terhadap variabel endogen tersebut di atas, masih banyak variabel lain yang juga berpengaruh terhadap variabel endogen, antara lain:

- A. Kreativitas Karyawan (C. Venus Lurekke Jean Jr, dkk, 2023)
- B. Efikasi Diri (Anisa Kusuma, dkk, 2021)
- C. Kompensasi (Mundiyanto, dkk, 2023)
- D. Budaya Organisasi (Enjang Suherman, dkk, 2022)
- E. Talent Management (Anjela Putri Junita Sari, dkk, 2022)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori yang relevan dalam artikel dan hasil pembahasan, hipotesis untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adanya hubungan yang signifikan antara kreativitas dan motivasi dalam konteks organisasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas dan motivasi dalam organisasi.
3. Inovasi memengaruhi motivasi dalam organisasi secara signifikan.

Saran

Kesimpulan yang disebutkan di atas menyatakan bahwa artikel ini memberikan bukti beberapa aspek tambahan yang memberikan pengaruh terhadap motivasi di dalam organisasi, di luar bidang kreativitas, produktivitas, dan inovasi, di berbagai jenis dan tingkat organisasi. Oleh karena itu, penelitian tambahan diperlukan untuk memastikan elemen-elemen yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bisnis di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

BIBLIOGRAPHY

Komara, E., Mulyanto, A., Hanurawaty, N. Y., Septoati, Y. A., & Rahayu, I. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Internal Dan Eksternal Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Pada Pendidikan Tinggi Vokasi Kesehatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9505-9520.

Mundiyanto, M., & Prasertyo, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 2137-2149.

Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021, April). Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 2, pp. 302-309).

Jean Jr, C., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 21(1), 79-89.

Sari, A. P. J., Sari, P. O., & Asmike, M. (2022, October). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KREATIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SUN HOTEL MADIUN. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).

Suherman, E. (2022). Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 142-161.