



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Melalui Efikasi Diri Kreatif Sebagai Variabel Intervening pada Coffe Shop Area Yos Sudarso Palangka Raya

Hesti Putri¹, Roby Sambung², Anike Retawati³, Indah Nur Oktavia⁴

¹Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia, pujiyhsty@gmail.com

²Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia, robysambung@feb.upr.ac.id

³Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia, anikeretawati@gmail.com

⁴Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia, indahnuroktavia0509@gmail.com

Corresponding Author: pujiyhsty@gmail.com¹

Abstract: As many as 73 micro and small businesses in the form of coffee houses/cafes in Palangka Raya City have obtained permits and will continue to grow over time. The increasing competition in the coffee shop industry in Palangka Raya, where many new coffee shops have emerged with various concepts and offerings. This causes coffee shop managers to continue to innovate and create unique experiences to attract customers. This study aims to test the effect of work ability and motivation on employee creativity through creative self-efficacy as an intervening variable. The sample used was 32 coffee shop employees in the Yos Sudarso area of Palangka Raya. Data processing using Smart-PLS version 3.0 produced the following findings: (1) Work ability has a positive and significant effect on creative self-efficacy; (2) Motivation has a positive and significant effect on creative self-efficacy; (3) Work ability has a positive and significant effect on employee creativity; (4) Motivation has a positive and significant influence on employee creativity (5) Creative self-efficacy has a positive and significant influence on employee creativity (6) Work ability has a positive and significant influence on employee creativity through creative self-efficacy (7) Motivation has a positive and significant influence on employee creativity through creative self-efficacy.

Keyword: Work Ability, Motivation, Creative Self-Efficacy, Employee Creativity

Abstrak: Sebanyak 73 usaha mikro kecil berupa rumah minum/kafe di Kota Palangka Raya sudah mengantongi perizinan dan akan terus bertambah seiring berjalannya waktu. Meningkatnya persaingan industri *coffee shop* di Palangka Raya, di mana banyak *coffee shop* baru bermunculan dengan konsep dan penawaran yang beragam. Hal ini menyebabkan pengelola *coffee shop* harus terus berinovasi dan menciptakan pengalaman unik untuk menarik pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kreativitas karyawan melalui efikasi diri kreatif sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan sebanyak 32 orang karyawan *coffee shop* di area Yos Sudarso Palangka Raya. Pengolahan data menggunakan Smart-PLS versi 3.0 menghasilkan temuan: (1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif; (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan; (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kreativitas karyawan (5) Efikasi diri kreatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan (6) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui efikasi diri kreatif (7) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui efikasi diri kreatif.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi, Efikasi Diri Kreatif, Kreativitas Karyawan

PENDAHULUAN

UMKM adalah salah satu sektor bisnis yang perlu diperhatikan. UMKM merupakan bagian penting dalam perekonomian suatu negara. Dengan adanya UMKM, dapat membantu terciptanya lapangan kerja, pendapatan masyarakat meningkat, serta mengurangi kesenjangan dalam ekonomi. Oleh karenanya, penting bagi UMKM untuk terus melakukan inovasi dan peningkatan kualitas agar dapat bersaing secara global.

Coffee shop umumnya merupakan tempat usaha yang utamanya menyajikan kopi, serta minuman dan makanan ringan lainnya. Tempat-tempat ini sering kali memberikan suasana nyaman dan mengundang bagi pelanggan untuk bersantai, bersosialisasi, atau bekerja. Selain menjadi tempat untuk menikmati kopi, *coffee shop* kini juga berfungsi sebagai ruang sosial dan kerja bagi banyak orang. Keberhasilan bisnis ini sangat bergantung pada kreativitas pegawai, yang dapat menciptakan pengalaman unik dan inovatif bagi pelanggan. Industri *coffee shop* yang berada di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun belakangan. Di kota Palangka Raya sendiri persaingan *coffee shop* sudah mulai berkembang, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya *coffee shop* yang ada di Kota Palangka Raya dari berbagai jenis mulai dari kecil sampai besar, dan dari masih tradisional sampai modern. Dilansir dari situs palangkara.go.id dengan judul “Sebanyak 73 pelaku usaha *cafe* di Palangka Raya sudah berizin” hal ini menyatakan bahwa ada 73 usaha mikro kecil berupa rumah minum/kafe di Kota Palangka Raya, yang sudah mengantongi perizinan dan akan terus bertambah seiring berjalannya waktu. Meningkatnya persaingan industri *coffee shop* di Palangka Raya, di mana banyak *coffee shop* baru bermunculan dengan konsep dan penawaran yang beragam. Hal ini menyebabkan pengelola *coffee shop* harus terus berinovasi dan menciptakan pengalaman unik untuk menarik pelanggan, sementara kurangnya kreativitas dapat mengakibatkan menurunnya minat beli dan loyalitas pelanggan. Selain itu, banyak *coffee shop* yang gagal karena tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan selera konsumen dan tren pasar, sehingga menonjolkan pentingnya kreativitas sebagai kunci keberhasilan dalam bisnis ini.

Dalam lingkungan bisnis yang lebih kompetitif, bisnis harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya agar tetap relevan dan sukses. Salah satu aspek terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah meningkatkan kreativitas pegawai. Dalam organisasi modern, kreativitas merupakan aspek penting dalam pekerjaan. Tanpa kreativitas, bisnis tidak akan tumbuh secara efektif. Kreativitas adalah sebuah proses pelatihan mental yang melahirkan konsep atau buah pikiran baru karena seseorang dihadapkan pada permasalahan dan dipaksa berpikir untuk menghasilkan gagasan atau ide baru untuk memecahkan masalah tersebut. Akibatnya, semakin banyak orang yang menghadapi suatu masalah, mereka cenderung mengembangkan solusi kreatif terhadap masalah tersebut dan bagaimana cara mengatasinya (Jean Jr. & Ferinia, 2023). Ide-ide baru yang dihasilkannya berkaitan dengan proses atau mekanisme kerja untuk menghasilkan produk atau layanan organisasi. Kreativitas tidak hanya membuat sesuatu yang baru tetapi mungkin saja kombinasi dari sesuatu yang ada sebelumnya (Widhiastana, 2017). Menurut Susanto (2017:71), kreativitas dimaknai sebagai kemampuan seseorang atau individu dalam menciptakan atau menghasilkan kreasi baru, menemukan cara baru dalam melakukan sesuatu agar lebih mudah, efisien, dan efektif. Faktor yang mendorong kreativitas ada dua yaitu dorongan dari diri sendiri dan dorongan dari orang lain (Rikhad, 2024). Menurut Susanto (2017:71) indikator kreativitas

antara lain; kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), keluwesan berpikir (*flexibility*), elaborasi (*elaboration*) dan originalitas (*originality*).

Kemampuan kerja adalah bakat yang secara alami ada pada diri seseorang yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman untuk dapat melakukan kegiatan fisik maupun mental (Sugiharta, 2019). Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015). Kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kreativitas mereka di tempat kerja. Hal ini karena kreativitas memainkan peran penting dalam menciptakan solusi inovatif untuk masalah yang kompleks. Dengan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, pegawai dapat lebih mudah berpikir *out of the box* dan menciptakan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong dan mengembangkan kreativitas karyawan agar dapat bersaing di pasar yang terus berubah dan berkembang. Menurut (Mahmudin, 2020), indikator kemampuan kerja terdiri dari; kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang. dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (Sambung, 2022). Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, dan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017). Motivasi adalah sesuatu yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Individu yang mengutamakan kebutuhannya akan memiliki motivasi yang lebih kuat untuk memenuhinya (Izro et al., 2023). Karyawan yang merasa termotivasi akan cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan mencari solusi-solusi baru. Ketika motivasi kerja tinggi, karyawan akan merasa lebih berinisiatif untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide segar yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, motivasi dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kreativitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Azizah Mukhtar, 2020), motivasi berpengaruh terhadap kreativitas. Motivasi kerja merupakan motivasi yang khusus berkaitan dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang harus dilakukan seseorang di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, motivasi kerja dapat memberikan dorongan atau energi positif pada individu untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih efisien. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, seseorang dapat mencapai tujuan karirnya dengan lebih mudah dan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dilakoni. Menurut Maslow dalam (Sulaiman & Nisa, 2023) indikator motivasi antara lain; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa social atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri

Efikasi diri adalah mekanisme yang berkenaan dengan *social cognitive theory*. Atas dasar ini, teori Bandura mengemukakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi lebih sering memandang tugas yang menantang sebagai sesuatu yang dapat dikuasai dan bukan untuk dihindari (Noerchoidah, Nurdina, 2022). Menurut (Eko Fernando Putra et al., 2022) menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Efikasi diri kreatif adalah keyakinan suatu individu akan kemampuannya menghasilkan suatu karya baru atau gagasan kreatif (Anggarwati & Eliyana, 2015). Penelitian oleh (Anggarwati & Eliyana, 2015) mengatakan bahwa efikasi diri kreatif berpengaruh positif terhadap kreativitas. Dengan memiliki efikasi diri kreatif yang tinggi, karyawan akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan mencoba hal-hal baru yang berani. Hal ini akan membantu mereka untuk terus mencari solusi inovatif tanpa takut akan kegagalan. Sehingga, dengan adanya kombinasi antara kemampuan kerja yang tinggi dan efikasi diri kreatif yang

kuat, karyawan dapat menjadi motor penggerak dalam menciptakan perubahan positif dan memajukan organisasi ke arah yang lebih baik. Efikasi diri kreatif adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas inovasi. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan memilih tugas yang menantang dan menunjukkan kemampuannya dalam menghadapi kesulitan (Praningrum *et al.*, 2022). Menurut Tierney & Farmer dalam (Azliyanti *et al.*, 2020) indikator efikasi diri kreatif, antara lain; keyakinan seorang individu pada kemampuannya dalam pemecahan masalah secara kreatif, kemampuan seorang individu dalam menghasilkan ide-ide baru, dan pengembangan gagasan dari orang lain yang dilakukan oleh individu berbakat.

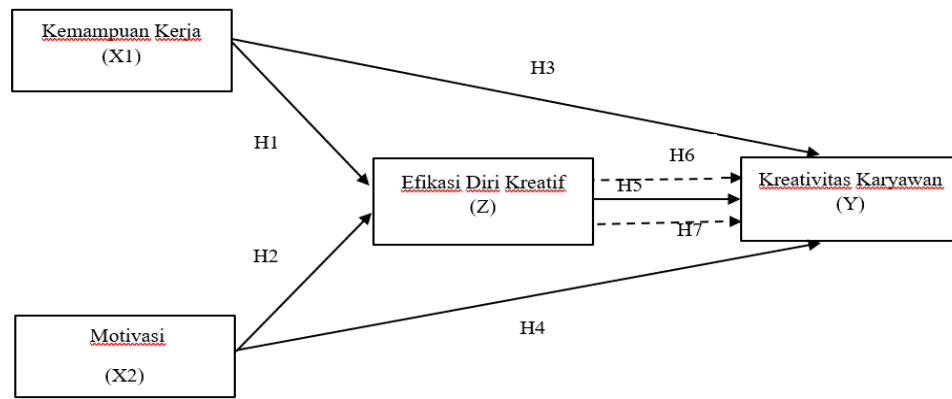
Penelitian ini dilakukan pada pegawai *coffee shop* di Palangka Raya khususnya area Yos Sudarso. Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan beberapa karyawan *coffee shop* di wilayah Yos Sudarso, peneliti menemukan adanya permasalahan pada kreativitas pegawai. Peneliti menyimpulkan dari wawancara tersebut bahwa karyawan kurang yakin bahwa kemampuan dan ide-ide mereka akan diterima dan dihargai, serta para karyawan kurang percaya diri sebab kurangnya penghargaan dan pujian dari atasannya. Selain itu, pegawai sering kali merasa terjebak dalam alur kerja sehari-hari seperti melayani konsumen dan menjaga kualitas produk/layanan, sehingga membuat mereka tidak kreatif. Hal ini menjadi tantangan signifikan bagi *coffee shop* dalam mengembangkan produk/layanan baru untuk meningkatkan daya saing dan inovasi usaha mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menekankan aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial serta pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah *coffee shop* di kota Palangka Raya yaitu 5 *coffee shop*. Menurut (Sugiyono, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di 5 *coffee shop* tersebut, jumlah karyawan yang bekerja di 5 *coffee shop* adalah sebanyak 32 karyawan, sehingga peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila populasi digunakan sebagai sampel.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuisisioner atau angket adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016:142). Dalam penelitian ini kuesioner diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016:93). Kuesioner diukur menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban yang berkisar antara 1 sampai 5.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian berupa metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah metode pemeriksaan yang digunakan dalam tinjauan ini untuk mengukur inferensial. Metode ini bergantung pada *Partial Least Square* (PLS), yang digunakan melalui program *SmartPLS*. PLS adalah metodologi pilihan yang berkembang dari pendekatan berbasis perbedaan ke pendekatan berbasis kovarians. Penelitian ini menggunakan PLS karena sangat cocok untuk informasi skala besar dan keamanan. Dengan menggunakan algoritma-algoritma PLS, setiap usulan perubahan diharapkan menjadi fluktuasi yang membantu pemahaman. Faktor penilaian dorman PLS dapat diatasi dengan menggunakan kombinasi langsung yang akurat. Karena dari pendekatan rekursif, mengidentifikasi masalah tidak sesederhana menggunakan ambang batas yang terdiri dari beberapa kriteria. Berdasarkan hipotesis penelitian yang ada, analisis data statisitik menggunakan Smart-PLS melalui *outer model* dan *inner model*.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	66%
	Perempuan	11	34%
Usia	17 – 25 Tahun	21	66%
	26 – 35 Tahun	11	34%
Masa Kerja	> 1 Tahun	12	38%
	< 1 Tahun	20	63%

Sumber: Hasil Penelitian

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Variabel

No. Item	Jawaban Responden					Mean	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		
KK1	18	7	6	1	0	4,31	Sangat Setuju
KK2	15	11	6	0	0	4,28	Sangat Setuju
KK3	10	15	7	0	0	4,09	Setuju
M1	17	5	10	0	0	4,21	Sangat Setuju
M2	8	17	6	1	0	4,00	Setuju
M3	12	11	8	1	0	4,06	Setuju
M4	12	17	3	0	0	4,28	Sangat Setuju
M5	14	11	7	0	0	4,21	Sangat Setuju
KK1	10	14	7	1	0	4,03	Setuju
KK2	14	12	5	1	0	4,21	Sangat Setuju
KK3	9	17	4	0	0	4,03	Setuju
KK4	16	8	6	2	0	4,18	Setuju
KK5	14	12	5	1	0	4,21	Sangat Setuju
KK6	13	13	5	1	0	4,18	Setuju
EDK1	16	8	6	2	0	4,18	Setuju
EDK2	10	13	9	0	0	4,03	Setuju
EDK3	9	15	6	2	0	3,96	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian

Analisis Outer Model

Analisa *outer model* digunakan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan untuk dijadikan pengukuran valid dan reliabel (Husein, 2015). Model luar dievaluasi menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Untuk menilai validitas dan reliabilitas model dengan memeriksa hubungan antar setiap indikator dan variabelnya. Nilai *cross-loading* yang digunakan untuk mengukur konstruk bersama dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), menjadi dasar pengujian *discriminant validity*. Faktor *cross-loading* digunakan untuk menunjukkan apakah variabel laten memiliki *discriminant validity* yang tepat dengan membandingkan korelasi indikator dalam masing-masing variabel laten. Suatu model dianggap memenuhi kriteria *discriminant validity* jika indikatornya memiliki nilai *cross-loading* tertinggi pada variabel laten tersebut dibandingkan dengan variabel lainnya. Uji validitas konvergen dinyatakan valid jika hasil masing-masing variabel memenuhi syarat nilai AVE >0,5.

Tabel 3. *Goodness of Fit Model*

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	R-Square
Kemampuan Kerja	0,833	0,938	0,900	
Motivasi	0,723	0,929	0,904	
Efikasi Diri Kreatif	0,790	0,919	0,868	0,598
Kreativitas Karyawan	0,751	0,948	0,934	0,855

Sumber: Output PLS 2025

Analisis Inner Model

Penilaian model struktural dalam PLS dimulai dengan mengevaluasi nilai R-Square pada setiap variabel laten endogen, yang berfungsi sebagai indikator kekuatan prediktif model. Interpretasi nilai ini serupa dengan yang digunakan dalam analisis regresi. Perubahan pada nilai R-Square dapat menunjukkan berapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Secara umum, nilai R-Square sebesar 0,75 dianggap menunjukkan model yang kuat, 0,50 menunjukkan model dengan kekuatan sedang, dan 0,25 menunjukkan model yang lemah.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan SmartPLS dilakukan dengan metode *bootstrapping* untuk menguji hubungan setiap variabel secara statistik. Metode *bootstrapping* dilihat dari nilai *path coefficients*:

Tabel 4. Hasil pengujian *path coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Kemampuan Kerja -> Efikasi Diri Kreatif	0,386	0,377	0,161	2,398	0,017
Motivasi -> Efikasi Diri Kreatif	0,506	0,519	0,141	3,593	0,000
Kemampuan Kerja -> Kreativitas Karyawan	0,237	0,236	0,099	2,389	0,017
Motivasi -> Kreativitas Karyawan	0,296	0,300	0,116	2,546	0,011
Efikasi Diri Kreatif -> Kreativitas Karyawan	0,520	0,512	0,136	3,815	0,000
Kemampuan Kerja -> Efikasi Diri Kreatif -> Kreativitas Karyawan	0,201	0,192	0,094	2,149	0,032
Motivasi -> Efikasi Diri Kreatif -> Kreativitas Karyawan	0,263	0,267	0,107	2,466	0,014

Sumber: Output PLS 2025

Uji hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kemampuan kerja (X1) dengan efikasi diri kreatif (Z) dengan nilai sebesar 0,386. Selain itu, signifikansi dapat ditunjukkan dari rasio t-statistik terhadap t-tabel, yaitu $2,398 > 1,96$, dan nilai p-value sebesar $0,017 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hipotesis 1, H_0 ditolak dan H_a dipertahankan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X2) dengan efikasi diri kreatif (Z) adalah positif, dengan nilai sebesar 0,506. Selain itu, signifikansi dapat ditunjukkan dari rasio t-statistik terhadap t-tabel, yaitu $3,593 > 1,96$, dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hipotesis 2, H_0 ditolak dan H_a dipertahankan.

Uji Hipotesis ketiga menunjukkan hubungan antara variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kreativitas karyawan (Y) adalah positif yaitu 0,237. Selain itu signifikansi bisa dilihat dari nilai antara t-statistik yang lebih besar dari pada nilai t-tabel yaitu $2,389 > 1,96$ dan nilai p value sebesar $0,017 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa berdasarkan hipotesis 3, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis keempat menunjukkan hubungan antara variabel motivasi (X2) terhadap karyawan (Y) positif dengan nilai 0,296. Selain itu, signifikansi dapat ditentukan oleh nilai t-statistik yang lebih besar ($2,546 > 1,96$) dan p-value ($0,011 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hipotesis 4, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis kelima menunjukkan hubungan antara variabel efikasi diri kreatif (Z) terhadap karyawan (Y) yang positif dengan nilai 0,520. Selain itu signifikansinya dapat dilihat pada rasio t-statistik terhadap t-tabel yaitu $3,815 > 1,96$, dan p-valuenya sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Hipotesis 5, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji hipotesis keenam menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap karyawan melalui efikasi diri kreatif sebagai variabel intervening sebesar 0,201. Selain itu, nilai t-statistik yang lebih besar ($2,149 > 1,19$) dan P-value ($0,032 < 0,05$) menunjukkan signifikansi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui efikasi diri kreatif sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Hipotesis 6, H_0 dihilangkan dan H_a dipertahankan.

Hipotesis ketujuh adalah terdapat hubungan positif antara motivasi dan kreativitas karyawan melalui efikasi diri kreatif sebagai variabel intervening (0,263). Selain itu, signifikansi dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar ($2,466 > 1,19$) dan nilai P-value ($0,014 < 0,05$). Demikian disimpulkan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui efikasi diri kreatif sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada Hipotesis 7, H_0 ditolak dan H_a dipertahankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada *coffee shop* area Yos Sudarso Palangka Raya, disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri kreatif serta kreativitas karyawan. Efikasi diri kreatif juga terbukti memediasi hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi dengan kreativitas karyawan, sehingga peningkatan kemampuan kerja dan motivasi tidak hanya langsung meningkatkan kreativitas, tetapi juga melalui peningkatan efikasi diri kreatif. Dengan demikian, pengembangan kemampuan kerja dan motivasi karyawan sangat penting untuk mendorong kreativitas yang lebih optimal dilingkungan kerja *coffee shop*. Hal yang perlu diperhatikan dalam industry usaha ini meliputi peningkatan system manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal motivasi dan pelatihan karyawan. Pemberian motivasi yang efektif, seperti peningkatan

komunikasi, penghargaan, insentif, serta penembangan keterampilan melalui pelatihan rutin, dapat meningkatkan efikasi diri dan kreatifitas karyawan secara signifikan. Selain itu, penerapan manajemen kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berperan dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan. Secara teknis, peningkatan kemampuan kerja dapat didukung dengan program pelatihan yang terstruktur dan pengembangan budaya kerja yang positif agar karyawan merasa di hargai dan termotivasi untuk berinovasi.

REFERENSI

- Anggarwati, A., & Eliyana, A. (2015). The Influence of Creative Self-Efficacy towards Creativity with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Smile Island Surabaya. *International Journal of Economics and Business Administration*, III(Issue 1), 90–99. <https://doi.org/10.35808/ijeba/65>
- Azizah Mukhtar, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kreativitas Guru MTsN se-Kabupaten Madiun. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 9–23. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i1.2>
- Azliyanti, E., Jadmiko, P., & Utami, W. (2020). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Dosen Dengan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemediasi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 347–356. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.330>
- Eko Fernando Putra, T.M Murniati, & Anike Retawati. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(3), 225–241. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4383>
- Husein. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Rajawali Pers.
- Izro, F., Listiyawati, & Kambaya, P. P. (2023). Hubungan Tingkat Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Perilaku Pemeliharaan Kesehatan Gigi Dan Mulut Pada Siswa Smp Negeri 1 Samarinda. *Mulawarman Dental Journal*, 3(2), 68–78.
- 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>
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Noerchoidah, Nurdina, T.-A. (2022). Berbagi Pengetahuan Dalam Memediasi Antara Efikasi Diri Kreatif Terhadap Kinerja Kreatif Pada UKM di Jawa Timur. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 19(1), 33. <https://doi.org/10.30651/blc.v19i1.9952>
- Praningrum, Sari, A. P., & Hayadi, I. (2022). Efikasi Diri Kreatif Memediasi Intelegensi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada UMKM di Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(2), 166–179. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.40634>
- Rikhad. (2024). Pengaruh Reward, Hubungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sambung, L. S. Y. M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru Smp Negeri Nanga Bulik, Di Kota Palangka Raya. *Journal Systems*, 16(12), 7917–7928.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20061>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sulaiman, H., & Nisa, N. R. H. (2023). Implikasi Kegiatan Praktek Keahlian Dan Profesi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Ma Al Musaddadiyah Garut Tahun *Masagi, c*, 1–11. <https://doi.org/10.37968/masagi.v2i1.379>
- Susanto. (2017). *Pendidikan Anak Usia Dini (Konsep dan Teori)*. PT. bumi Aksara.
- Widhiastana, N. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 223–250.