

**PENGARUH KREATIVITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

**SKRIPSI**



Oleh :

**AIDIL FITRIANSYAH**

**17111024310202**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA**

**2020**

**Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**AIDIL FITRIANSYAH**

**17111024310202**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KREATIVITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

**Oleh:**

**AIDIL FITRIANSYAH  
17111024310202**

**Samarinda, 25 Juni 2020**

**Telah disetujui oleh:**

Hj. Askiah, S.E., M.Si.



.....

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KREATIVITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Aidil Fitriansyah  
NIM : 17111024310202  
Program Studi : Manajemen (S1)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 03/07/2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

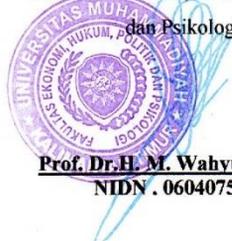
Susunan Penguji:

Penguji I : 1. Vera Anitra, S.E., M.M. (.....)

Penguji II : 2. Hj. Askiah, S.E., M.Si. (.....)

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik,  
dan Psikologi



**Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S.**  
NIDN . 0604075802

Ketua  
Program Studi Manajemen



**Ikhwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D**  
NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Aidil Fitriansyah  
NIM : 17111024310202  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Surel : aidilfitriansyah.3grafika@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 16 April 2020  
Yang Membuat Pernyataan,



**Aidil Fitriansyah**

## **KATA PENGANTAR**

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Bismillahirrahmaanirrahiim, puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkat, rahmat, serta limpahan hidayah-Nya lah skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini telah mengupayakan semaksimal mungkin, namun sebagaimana biasanya masih banyak terdapat kekurangan, sehingga saran dan kritik sangat penulis harapkan. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Wahyuddin, M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik Dan Psikologi.
3. Bapak Ikhwan Susila. P.hD selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Hj. Askiah S.,E., M.Si.. selaku Dosen Pembimbing tugas akhir.
5. Ibu Vera Anitra, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji.
6. Orang tua saya Ayahanda Syahrudin dan Ibunda Dahniar beserta Keluarga besar saya atas dukungan, doa dan cinta kalian sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh Dosen pengajar, staff dan aktifitas Akademik Fakultas, Ekonomi, Hukum, Politik Dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

8. Pimpinan PT. Mahakam Berlian Samjaya dan karyawan yang telah memberikan informasi untuk membantu penulisan dalam pengambilan data yang diperlukan.
9. Untuk teman-teman Manajemen Keuangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Angkatan 2016
10. Untuk teman-teman kelompok KDM Bayu Setiawan dan Reiza Adelia
11. Untuk sahabat seperjuangan saya sejak awal kuliah dan menjadi kelompok KDM Ayu Novita Sari dan Febrian Masdim Surya
12. Untuk teman-teman alumni Sekolah Dasar Negeri 004 Awang Long Samarinda angkatan tahun 2009, SMP Negeri 9 Samarinda angkatan tahun 2012, SMK Al-Khairiyah Samarinda angkatan tahun 2014, serta Dewan Guru yang telah mendidik dan mengajarkan nilai-nilai yang baik kepada penulis.
13. Untuk saudara-saudara Persaudaraan Setia Hati Terate yang telah mendukung dan memberikan semangat.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a yang tulus yang dapat saya sampaikan, semoga segala yang telah mereka berikan tercatat sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Amiin, sekian kata pengantar yang dapat penulis sampaikan, terimakasih atas perhatiannya.

*Billahitaufiq Wal Hidayah.*

Samarinda, Juni 2020

**Aidil Fitriansyah**

## **Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya dengan jumlah populasi 380 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan penyebaran kuesioner dengan tehnik simple random sampling yaitu mengambil sampel secara acak. Sehingga data penelitian yang diperoleh dengan membagikan kuesioner adalah 195 responden. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji validasi, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, dan terakhir pengujian hipotesis. Hasil dari data tersebut diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows* versi 25, Pada uji hipotesisnya menggunakan uji t dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan. Pentingnya penelitian ini dilakukan agar khususnya pihak-pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi kreativitas kerja pada setiap karyawannya. Sehingga jika kreativitas kerja diterapkan secara baik maka tentu akan memberi ruang untuk kebebasan setiap karyawan mengaplikasikan kreativitasnya dan berdampak terhadap peningkatan keuntungan pada perusahaan.

**Kata kunci : Karyawan, Kinerja Karyawan, dan Kreativitas Kerja**

***Effect of Work Creativity on Employee Performance  
on PT. Mahakam Berlian Samjaya***

**ABSTRACT**

*This research was conducted to oppose the effect of variable Work Creativity on Employee Performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya. The population in this study were all employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya with a population of 380 employees. Sampling using distributing questionnaires with simple random sampling technique that is taking samples randomly. Obtained research data obtained by collecting questionnaires were 195 respondents. Data analysis was performed by conducting a validation test, a reliability test, a simple linear regression, and a final hypothesis test. The results of the data are processed using SPSS application for Windows version 25, In testing the hypothesis using the t test and the results indicate that there is a positive and significant relationship between work creativity and employee performance. The importance of this research is conducted so that in particular the company pays more attention to the work creativity of each employee. So that if work creativity is applied well, it will certainly provide space for the freedom of each employee to apply his creativity and contribute to increasing profits in the company.*

***Keywords: Employees, Employee Performance, and Work Creativity***

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Kreativitas Kerja.....	7
1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Kerja.....	8
2. Indikator Kreativitas Kerja.....	8
3. Aspek Kreativitas Kerja .....	9

4.	Tahap Kreativitas Kerja .....	10
5.	Penerapan Kreativitas Kerja.....	11
B.	Kinerja Karyawan.....	11
1.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	12
2.	Indikator Kinerja Karyawan.....	13
3.	Penilaian Kinerja Karyawan .....	14
4.	Teori Kinerja Karyawan.....	15
5.	Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	16
C.	Peneliti Terdahulu.....	17
D.	Kerangka Berfikir .....	19
E.	Hipotesis Penelitian .....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....		22
A.	Lokasi Penelitian.....	22
B.	Jenis Penelitian .....	22
C.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	23
D.	Devinisi Operasional Variabel.....	25
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	26
F.	Teknik Analisis Data Penelitian .....	27
1.	Uji Validasi.....	29
2.	Uji Reabilitas.....	30
3.	Uji Linier Sederhana .....	31
4.	Pengujian Hipotesis.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN .....		34

A.	Gambaran Tempat Penelitian .....	34
B.	Gambaran Struktur Organisasi Perusahaan .....	36
C.	Gambaran Karakteristik Penelitian.....	43
1.	Responden Berdasarkan Usia.....	43
2.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
3.	Responden Berdasarkan Jabatan .....	45
D.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
1.	Uji Validitas .....	48
2.	Uji Reliabilitas.....	49
E.	Hasil Analisis Rentang Skala .....	50
1.	Kreativitas Kerja .....	50
2.	Kinerja Karyawan .....	53
F.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	58
G.	Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T) .....	59
H.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
1.	Variabel Kreativitas Kerja.....	62
2.	Variabel Kinerja Karyawan.....	66
	BAB V PENUTUP.....	71
A.	Kesimpulan.....	71
B.	Saran .....	72
	DAFTAR PUSTAKA .....	74
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel .....	25
Tabel 3.2 Skala Penilaian Variabel .....	27
Tabel 3.3 Skala Likert Variabel .....	28
Tabel 3.4 Interval Koefisien Variabel .....	33
Tabel 4.1 Cabang Perusahaan .....	35
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan .....	45
Tabel 4.5 Validitas Kreativitas Kerja .....	47
Tabel 4.6 Validitas Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 4.7 Reabilitas Penelitian .....	48
Tabel 4.8 Indikator Keluwesan .....	50
Tabel 4.9 Indikator Keaslian .....	50
Tabel 4.10 Indikator Penguraian .....	51
Tabel 4.11 Indikator Perumusan Kembali .....	52
Tabel 4.12 Indikator Kualitas .....	53
Tabel 4.13 Indikator Kuantitas .....	54
Tabel 4.14 Indikator Pelaksanaan Tugas .....	54
Tabel 4.15 Indikator Tanggung Jawab .....	55
Tabel 4.16 Total Skor Kreativitas Kerja .....	56

Tabel 4.17 Total Skor Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linear .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Fikir Penelitian .....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Balasan Izin Penelitian dari PT. Mahakam Berlian Samjaya
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Validasi PT. Mahakam Berlian Samjaya
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Skala Likert Hasil Jawaban Pernyataan Dari Responden
- Lampiran 5 : Responden Berdasarkan Usia
- Lampiran 6 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 7 : Responden Berdasarkan Jabatan
- Lampiran 8 : Validitas Kreativitas Kerja
- Lampiran 9 : Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 10 : Reabilitas Kreativitas Kerja
- Lampiran 11 : Reabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 12 : Indikator Keluwesan
- Lampiran 13 : Indikator Keaslian
- Lampiran 14 : Indikator Penguraian
- Lampiran 15 : Indikator Perumusan Kembali
- Lampiran 16 : Indikator Kualitas
- Lampiran 17 : Indikator Kuantitas
- Lampiran 18 : Indikator Pelaksanaan Tugas
- Lampiran 19 : Indikator Tanggung Jawab
- Lampiran 20 : Analisis Regresi Linier
- Lampiran 21 : Hasil Plagiasi Skripsi
- Lampiran 22 : Kartu Kendali Bimbingan Skripsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam terwujudnya visi dan misi tentu tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah unsur dari strategi organisasi yang harus dikelola dengan baik, untuk itu diperlukan pengetahuan yang luas tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Pada persaingan industri keahlian teknologi dan sumber daya manusia sangatlah menentukan apakah perusahaan dapat tetap terus bersaing atau berhenti bersaing. Setiap kegiatan operasional perusahaan tidak luput dari peran teknologi yang dimana peran teknologi tersebut tidak dapat bekerja secara efektif dan optimal apabila tidak dioperasikan oleh orang yang ahli dibidangnya.

Kreativitas menurut kamus besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kreatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Kreativitas diartikan sebagai kemampuan mengembangkan ide-ide dan menemukan cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang (Zimmerer, dalam Suryana 2017).

Kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan, sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus

didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai banyak perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasikan kepada para karyawannya.

Kreativitas kerja sangatlah penting untuk dimiliki setiap karyawan yang dimana dengan adanya kreativitas pengembangan diri akan selalu meningkat serta menambah keahlian pada setiap karyawan. Akan tetapi sering ditemukan karyawan yang memiliki kreativitas namun gagal dalam mewujudkan kreativitas yang mereka miliki karena terkendala oleh sarana dan prasarana yang minim pada perusahaan.

Dalam konteks kreativitas, tak pernah terlepas dari bagaimana cara seseorang memperoleh berbagai ide-ide serta gagasan-gagasan untuk mencapai kreativitas tersebut. Beberapa orang bahkan butuh dan harus melakukan banyak hal terlebih dahulu untuk menghasilkan suatu ide dan gagasan yang baru sehingga nilai kreativitasnya tersampaikan.

Pengertian dari kinerja itu sendiri menurut pendapat dari Rivai dan Sagala (2011), kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Dilanjutkan dengan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015), yaitu merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Setiap perusahaan selalu mencoba berusaha meningkatkan kinerja dari

setiap karyawannya, tak kadang hal itu menjadi hal yang selalu diutamakan oleh perusahaan. Berbagai upaya dari perusahaan selalu melakukan yang dimana untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut hingga rela mengeluarkan anggaran tersendiri untuk melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan tak jarang tidak membuahkan hasil untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Biasanya hal tersebut terjadi kurangnya pengetahuan perusahaan tentang apa yang menjadi permasalahan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perlu dilakukan riset atau penelitian di lapangan untuk mengetahui apa yang menjadi permasalahan sehingga karyawan menjadi tak bisa meningkatkan kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai performa yang berkualitas diperlukan kreativitas di suatu perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan usaha dengan kreativitas dalam melakukan segala aktivitas pekerjaan yang ada dalam perusahaan, hal tersebut yang menjadikan kreativitas kerja menjadi perhatian utama oleh peneliti.

Penelitian tentang kreativitas kerja dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh banyak peneliti terdahulu, beberapa penelitian tentang pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan akan disajikan sebagai berikut. Jika penilaian kinerja karyawan pada perusahaan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka akan membantu meningkatkan kreativitas kerja karyawan yang ada di dalamnya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kreativitas kerja. Peran dari kreativitas kerja adalah dimana pengembangan segala aspek yang berpotensi sebagai alat untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas perusahaan. Kreativitas menjadi salah satu faktor yang cocok untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan tempat dilakukannya penelitian yang merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dari PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu Kendaraan Niaga Ringan dan Kendaraan Penumpang.

PT. Mahakam Berlian Samjaya terus memperkenalkan produk - produk kendaraan baik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat, dengan prinsip pelayanan terbaru yaitu *Brand New Day* yang melekat sebagai slogan perusahaan saat ini.

Kreativitas kerja tentu saja sangat dibutuhkan perusahaan sebab setiap karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu menghasilkan hal baru yang dapat meningkatkan keuntungan dari perusahaan, maka setiap karyawan diharuskan memiliki kreativitas untuk mengembangkan pelaksanaan tugas pekerjaannya masing-masing.

Sehubung PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan yang melayani penjualan maupun servis kendaraan mitsubishi maka ada 2 kreativitas

yang sangat dibutuhkan, kreativitas dalam mengembangkan teknik penjualan produk untuk karyawan bagian marketing dan kreativitas dalam mengembangkan teknik perbaikan kendaraan untuk karyawan mekanik bengkel. Tentu saja masih banyak kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan akan tetapi 2 kreativitas tersebutlah yang sangat berpengaruh terhadap pemasukan perusahaan.

Dari keseluruhan latar belakang masalah diatas, terdapat berbagai macam pendapat, ide, serta pertanyaan tentang kreativitas dan kinerja. Maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini merumuskan beberapa rumusan masalah, antara lain yaitu:

1. Bagaimanakah kreativitas kerja yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
3. Apakah terdapat pengaruh antara variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan kreativitas kerja yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.
2. Mendeskripsikan kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

3. Mengetahui pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini akan memberikan manfaat, berikut ini adalah manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Semoga penelitian ini dapat menjadi bahan informasi sebagai penambah wawasan serta pengetahuan tentang betapa pentingnya peran kreativitas dalam bekerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikembangkan kembali oleh pembaca secara teoritis untuk bahan studi di perkuliahan terkhusus pada jurusan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Semoga penelitian ini akan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk bisa memberikan fasilitas kepada setiap karyawan perusahaan agar menjadi sarana untuk mencurahkan kreativitas kerja setiap karyawan perusahaan sehingga bisa memperhatikan betapa pentingnya peran kreativitas dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kreativitas Kerja**

Menurut Rachmawati (2010), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Selain itu Samsunuwiyati (2010), berpendapat bahwa kreativitas merupakan konsep yang majemuk dan *multidimensional*, sehingga sulit didefinisikan secara operasional.

Kreativitas dapat diartikan sebagai suatu proses atau hasil pengembangan dan atau pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan proses yang dapat memberikan nilai yang lebih berarti. Suryana (2017), menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru dan berbeda. Orang kreatif adalah orang yang selalu berpikir tentang kebaruan, perbedaan, kegunaan, dan dapat dimengerti.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru dalam waktu serta lingkungan bekerja.

## **1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas**

Pada mulanya, kreativitas dipandang sebagai faktor bawaan yang hanya dimiliki oleh individu tertentu. Setelah perkembangan selanjutnya, kreativitas ditemukan bahwa tidak dapat berkembang secara otomatis tetapi membutuhkan rangsangan dari lingkungan. Ada 6 faktor yang mempengaruhi kreativitas :

- a. Waktu. Aktivitas sehari-hari yang dilakukan dalam keadaan dan situasi yang berjalan menyesuaikan diri.
- b. Kesempatan Menyendiri. Kebutuhan diri untuk bebas melakukan apa yang ingin dilakukan dengan tidak adanya aktivitas orang lain disekitarnya.
- c. Dorongan. Keadaan yang dimana terjadi oleh sebab yang ditimbulkan oleh lingkungan maupun diri sendiri.
- d. Sarana. Penyediaan tempat dan alat untuk mengeksploitasi apa yang ada dalam diri sehingga menimbulkan sebuah hasil.
- e. Rangsangan dari lingkungan. Lingkungan tentu saja sangat mempengaruhi diri untuk senantiasa memberikan sesuatu ide-ide baru.
- f. Hubungan dan interaksi. Pengaruh orang lain yang ada disekitar sangat sering memacu diri untuk dapat mencontoh bahkan melakukan hal lebih dari orang-orang yang ada disekitar.

## **2. Indikator Kreativitas**

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kreativitas, berikut 4 indikator kreativitas menurut Guilford dalam Basrowi (2016):

a. Keluwesan

Keluwesan adalah suatu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban, atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.

b. Keaslian

Keaslian adalah suatu kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli dan nyata tanpa memberikan kepada banyak orang.

c. Penguraian

Penguraian adalah suatu kemampuan membaca situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu menjadi pokok permasalahan.

d. Perumusan kembali

Perumusan kembali adalah suatu keahlian dimana seseorang dapat menyusun dan merangkai ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru.

### 3. Aspek Kreativitas

Kreativitas dalam perkembangannya sangat terkait dengan 4 aspek, yaitu:

- a. Aspek Pribadi, Ditinjau dari aspek pribadi kreativitas muncul dari interaksi pribadi yang unik dengan lingkungannya.
- b. Aspek Pendorong, Ditinjau dari aspek pendorong kreativitas dalam perwujudannya memerlukan dorongan *internal* maupun *eksternal* dari

lingkungan.

- c. Aspek Proses, Ditinjau sebagai proses, kreativitas adalah proses merasakan dan mengamati adanya masalah, membuat dugaan tentang kekurangan (masalah) ini, menilai, dan menguji dugaan atau hipotesis, kemudian mengubah dan mengujinya lagi, dan akhirnya menyiapkan hasil-hasilnya.
- d. Aspek Produk, Definisi produk kreativitas menekankan bahwa apa yang dihasilkan dari proses kreativitas adalah sesuatu yang baru, orisinal, dan bermakna.

#### **4. Tahap Kreativitas**

Tidak ada kesatuan teori yang menyebabkan sulitnya menjelaskan topik mengenai kreativitas serta kurangnya perhatian dalam pengembangan ilmu. Tetapi meskipun demikian, kreativitas selalu disebut sebagai salah satu bagian terpenting dalam kehidupan manusia sehari-hari. Dalam dunia kerja pada dasarnya memiliki tahapan untuk mengembangkan kreativitas. Wallas dalam Solso (2011), menjelaskan ada 4 tahapan dalam proses kreativitas, yaitu:

- a. Persiapan. Memformulasikan suatu masalah dan usaha awal untuk memecahkannya.
- b. Inkubasi. Masa dimana tidak ada usaha yang dilakukan secara langsung untuk memecahkan masalah dan perhatian dialihkan sejenak pada hal lainnya.
- c. Iluminasi. Memperoleh *insight* (pemahaman yang mendalam) dari masalah tersebut.
- d. Verifikasi. Menguji pemahaman yang telah didapat dan membuat solusi.

## 5. Penerapan Kreativitas

Berdasarkan analisis Guilford menyebabkan ada 4 faktor sifat yang menjadi ciri kemampuan berpikir kreatif, yaitu:

- a. Keluwesan (*flexibility*). Kemampuan untuk mengemukakan pua untuk mengemukakan bermacam-macam pemecahan terhadap suatu masalah.
- b. Keaslian (*originality*). Kemampuan untuk mencetuskan pua untuk mencetuskan gagasan dengan dengan cara-cara yang asli dan tidak klise.
- c. Penguraian (*elaboration*). Kemampuan untuk menguraikan sesuatu.
- d. Perumusan kembali (*redefinition*). Kemampuan untuk meninjau kembali suatu persoalan berdasarkan perspektif yang berbeda dengan apa yang telah diketahui oleh orang banyak.

### B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi, karena kesuksesan sebuah perusahaan berada pada tingkat kinerja karyawan yang ada, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seorang karyawan merupakan ujung tombak sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, banyak sekali kita temui kasus dan permasalahan tentang peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting perusahaan dalam mencapai kesuksesan.

Pengertian atau definisi kinerja karyawan itu sendiri akan disajikan menurut beberapa para ahli yaitu yang pertama adalah pengertian kinerja karyawan menurut Sudarmanto (2010) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan dan aktivitas karyawan dalam jangka waktu

tertentu. Menurut Dessler (2010) kinerja karyawan adalah sebagai sebuah proses penilaian yang dilakukan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan juga memastikan semangat kerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Dilanjutkan kembali menurut Rezaei dan Baalousha (2011) mendefinisikan bahwa kinerja bersifat individual karena dalam melaksanakan tugas masing-masing individu berarti sama halnya dalam meningkatkan mutu dan standar perusahaan, sedangkan definisi yang terakhir menurut para ahli tentang kinerja yaitu oleh Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai seorang karyawan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian atau definisi tentang variabel kinerja karyawan di atas maka dapat diberikan kesimpulan yaitu kinerja merupakan sebuah hasil prestasi dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa telah diketahui hasil kerja tercapai dengan optimal sehingga perusahaan dapat berhasil dalam mencapai target dan tujuan perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan.

### **1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor dari kinerja karyawan dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan. Jika karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan maka karyawan tersebut dapat mempengaruhi faktor *intrinsik* serta kemampuan dan kreativitas yang berasal dari dirinya sendiri, sedangkan faktor luar atau faktor *ekstrinsik* dapat berasal dari lingkungannya sendiri. Jika faktor-faktor tersebut dapat menyatu dan berpengaruh positif terhadap seorang

karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Penjelasan untuk faktor *intrinsik* atau kemampuan maksudnya adalah seorang karyawan memiliki kemampuan yang terbagi menjadi dua yaitu kemampuan dalam potensi IQ dan kemampuan dalam pengetahuan serta keahlian. Karyawan yang memiliki nilai IQ di atas rata-rata yaitu 110-120 dan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, untuk ditempatkan dalam suatu jabatan akan menjadi lebih mudah beradaptasi dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu perusahaan dapat mempertimbangkan dalam melakukan tes IQ kepada setiap pelamar kerja sebelum bekerja di perusahaan.

## **2. Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam melakukan penelitian diperlukan sebuah indikator untuk mengukur sebuah variabel, Indikator dapat dikatakan sebagai hal yang dapat mempengaruhi atau berpengaruh terhadap variabel penelitian, yaitu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sering digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah indikator menurut Mangkunegara (2011) yang akan dijelaskan berikut:

### **a. Kualitas**

Kualitas karyawan dapat diukur dari seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maksudnya adalah bagaimana seorang karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

b. Kuantitas

Dalam menentukan kuantitas seorang pekerja dapat diketahui dari hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Pengertian dari kuantitas yaitu merupakan sebuah jumlah yang dihasilkan, atau seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dapat dinyatakan dengan unit atau sebuah siklus pada aktivitas kerja yang harus diselesaikan.

c. Pelaksanaan Tugas

Seberapa mampu seorang karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa ada kesalahan sedikitpun selama karyawan melaksanakan tugasnya, terutama dalam menggunakan sumber daya yang ada pada sebuah perusahaan seperti teknologi, uang, tenaga, dan bahan baku secara maksimal.

d. Tanggung Jawab

Merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan yang sedang berada pada fungsi, komitmen, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, kesadaran akan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan tugas dengan akurat tanpa ada kesalahan sedikitpun.

### **3. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut para ahli yaitu, Sedarmayanti (2012) menjelaskan bahwa sebuah penilaian kinerja merupakan uraian secara sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau suatu kelompok, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam mengambil keputusan. Berikut ini adalah manfaat dan tujuan dari penilaian kinerja karyawan:

a. Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah:

Seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, dapat memberikan kesempatan kerja untuk setiap karyawan, dapat memberikan pelatihan, pengembangan untuk setiap karyawan, dapat mendiagnosis kan kesalahan pada setiap jenis pekerjaan dan dapat memberikan penilaian atas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

b. Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:

Bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan organisasi, menganalisa kemampuan karyawan secara individual, mengidentifikasi pelatihan yang diperlukan untuk setiap karyawan, dan juga menjadi acuan organisasi dalam meningkatkan kualitas karyawan pada perusahaan.

#### **4. Teori Kinerja Karyawan**

Para ahli berpendapat yaitu menurut Harsuko (2011), mengatakan bahwa orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula, dari semua keterangan dapat menjelaskan bahwa kinerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi. Namun pendapat tersebut masih belum menjelaskan bagaimana proses kinerja, maka di jelaskan dua teori di bawah ini menyangkut tentang proses kinerja karyawan:

a. *Path Goal Theory*

Teori ini berdasarkan pada Harsuko (2011), menjelaskan bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori lainnya dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut *Path Goal Theory* yaitu bahwa kinerja merupakan fungsi dari *Facilitating Process* dan *Inhibiting Process*.

Prinsip dasarnya adalah ketika seseorang datang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan *needs* (*Goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

b. *Atribusi atau Expectancy Theory*

Menurut Harsuko (2011), menyatakan bahwa teori ini pertama ditemukan oleh Heider, yaitu pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = M \times A$ , dimana  $P = Performance$ ,  $M = Motivation$ ,  $A = Ability$  menjadi konsep sangat populer oleh para ahli lainnya seperti *Maiter*, *Lawler*, *Porter*, dan *Vroom*. Dengan berpedoman pada formula diatas, menurut teori kinerja adalah hasil interaksi antara kreativitas dengan *ability* (kemampuan dasar).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang kreativitasnya tinggi namun memiliki *ability* rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah, begitu pula sama halnya dengan seorang karyawan yang memiliki *ability* tinggi namun rendah kreativitasnya.

## 5. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pihak perusahaan dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, mereka dapat mengambil tindakan berdasarkan sebab-sebab atas setiap kekurangan yang terlihat kecuali kemampuan diri seorang karyawan. berikut ini adalah strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan adalah:

- a. Dorongan Positif (Dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu, lakukan audit kinerja, tetapkan standar dan tujuan kinerja, berikan

umpan balik kepada karyawan, dan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerjanya).

- b. Program Disiplin Positif (Membuat perjanjian kerja untuk dapat bekerja dengan komitmen yang tinggi).
- c. Program Bantuan Karyawan (Seperti dukungan manajemen puncak, kerahasiaan, asuransi, penyelia yang terlatih, dan lain sebagainya).
- d. Manajemen Pribadi (Bekerja dengan jarak jauh, serta bentuk kinerja lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas).
- e. Hukuman (Seperti konsekuensi material, pemotongan gaji, skorsing, penurunan jabatan, atau akhirnya pemberhentian karyawan, hal ini dilakukan untuk mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan perusahaan).

### C. Peneliti Terdahulu

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Agus Styoro Cahyo Wibowo (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro	Kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro memiliki kreativitas yang dapat menunjang kinerjanya sehari-hari.
2	Arisan, Mareta, Alfatory (2015)	Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Padang	kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan besar pengaruh langsung adalah sebesar 26,68%

- 3 Sibarani, Ezra Minar (2015) Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan Secara parsial Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk. Kantor Regional I Sumatera, Medan.
- 4 Tri, Riana, & Tukijan (2019) Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan sebesar  $2,633 > t \text{ tabel} = 1,658$  dengan angka signifikansi  $= 0,012 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
- 5 Leny & Heru (2012) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening Berdasarkan hasil analisis perhitungan path analysis diperoleh variabel Kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang. Besar pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,646. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.
- 6 Mateus, Wayan, I Gusti, & Desak (2019) *Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance* *The results of data analysis show that high-performance work system has a significant positive effect on employee creativity and employee performance, and employee creativity also has a significant positive effect on employee performance.*

- |    |  |  |   |
|----|--|--|---|
| 7  | <i>Houcine, Abdul, &amp; Iyanda (2019)</i> | <i>Mediating Effect of Employee Creativity on the Relationship Between HPWS and Firm Performance</i>                             | <i>These results indicate that HPWS can stimulate employees to wield the desired behaviour that is compatible with the organizational strategy and induce a creative situation that will lead to meso-level individual creativity bordering on task motivation, domain-relevant skills, and creativity-relevant skills.</i> |
| 8  | <i>Angela, Yu-Hsiang, &amp; Kai (2010)</i> | <i>The Effect Of Organizational Change On Team Creativity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Work Performance</i> | <i>For our study, we would like to observe the relationship of creativity, job satisfaction and job commitment from a different direction</i>   |
| 9  | <i>Humera &amp; Muhammad (2016)</i>        | <i>The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm</i>  | <i>In which we found out that most of the case was that if employees are empowered that will have a positive impact on the performance of the firm</i>  |
| 10 | <i>Namiyingo, Sophia (2013)</i>            | <i>Job Resources, Employees' Creativity And Firm Performance Of Commercial Banks In Uganda</i>                                   | <i>The study focuses on job resources and employee creativity, concepts that are no very well appreciated and only understood as humanitarian and not actually viewed as a means to improve commercial bank's performance in Uganda</i>   |

---

*Sumber: Jurnal Peneliti Terdahulu, data diolah Februari 2020*

#### **D. Kerangka Pikir**

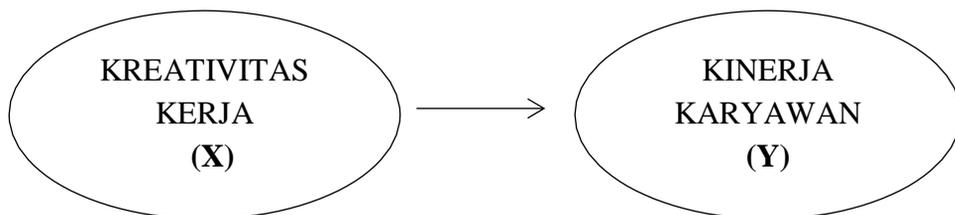
Berdasarkan tinjauan pustaka tentang kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan di atas, maka dapat peneliti merumuskan sebuah kerangka pikir penelitian yang akan digunakan sebagai tolak ukur dari hasil penelitian, variabel *independen* yang akan diteliti adalah kreativitas kerja (X), sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sebelum menentukan hipotesis

maka dapat dilakukan terlebih dahulu pembuatan kerangka pikir penelitian.

Kerangka pikir adalah sebuah pernyataan berupa data atau diagram yang menjelaskan secara garis besarnya alur logika atau konsep pemikiran sebuah penelitian, penamaan kerangka pikir bervariasi, ada yang disebut kerangka konsep, kerangka teoritis, atau juga model teoritis. Kerangka pikir sangat diperlukan untuk setiap penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman penafsiran pada penelitian ini, maka disajikan kerangka berpikir pada penelitian ini.

Dengan judul penelitian yaitu pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, kerangka pikir penelitian ini akan disajikan sebagai dibawah ini:

**Gambar 2.1 Kerangka pikir kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan**



Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini kerangka pikir diolah sederhana karena hanya memfokuskan penelitian terhadap kreativitas kerja dan kinerja karyawan saja, untuk indikator yang dijadikan tolak ukur pada kreativitas kerja yaitu indikator menurut Guilford dalam Basrowi (2016), adalah keluwesan, keaslian, penguraian, dan perumusan kembali, sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011), yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## **E. Hipotesis**

Dari kerangka pikir yang sudah dibuat oleh peneliti, maka selanjutnya adalah merumuskan hipotesis, namun sebelumnya yang harus diketahui terlebih dahulu adalah mengetahui pengertian atau definisi dari hipotesis itu sendiri, definisi hipotesis menurut Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan adalah didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada. Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis di atas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul penelitian yaitu pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu kreativitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu kreativitas kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terdiri dari tiga wilayah perusahaan, yaitu Samarinda Kota, yang beralamat di Jalan. KH. Wahid Hasyim No.18, Samarinda Seberang yang beralamat di Jalan. Dr. Cipto Mangunkusumo, No 9A Sungai Keledang, dan wilayah Bontang yang beralamat di Jalan. TJ Laut Bontang Selatan. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Perusahaan yang akan dijadikan sebagai lokasi penelitian ini memiliki karyawan sebanyak 380 orang. Perusahaan ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan kendaraan Penumpang, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dapat dilihat dari metode penelitian yang digunakan pada sebuah penelitian dan jenis penelitian dikategorikan menjadi dua metode, yaitu kualitatif dan kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif

adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis pendekatan induktif.

Pada jenis penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan, sedangkan metode kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna sebuah penelitian. Data yang diperoleh dari metode kuantitatif akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

### **C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Pengertian dari populasi itu sendiri menurut Sugiyono (2010), adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, teknik pengambilan sampel berdasar pada rumus dari Sugiyono (2010), pengertian dari sampel itu sendiri adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi.

Sampel sangat diperlukan dalam melakukan penelitian, karena jika sebuah populasi pada perusahaan berjumlah sangat besar, maka seorang peneliti tidak mungkin dapat mempelajari seluruh jumlah populasi tersebut, karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dana, dan lain sebagainya yang harus dipertimbangkan sebelum melakukan penelitian. Oleh karena itu sampel sangat diperlukan dalam sebuah penelitian demi memberi kemudahan untuk setiap

peneliti.

Untuk teknik pengambilan sampel, peneliti memilih teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling, pengertian dari teknik ini adalah teknik yang memberikan sebuah peluang yang sama kepada setiap anggota atau unsur sebuah populasi yang telah ditentukan untuk menjadi bagian dari sampel, dalam teknik probability sampling terbagi lagi menjadi beberapa jenis teknik pengambilan sampel yaitu, *simple random sampling*, *sampling area* atau *cluster sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*.

Beberapa jenis teknik pengambilan sampel sangatlah beragam, namun dalam penelitian ini akan dipilih rumus simple random sampling karena jumlah populasi telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 380 orang, dan peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan adalah homogen, maka sampel yang dipilih akan berdasarkan acak dari seluruh total populasi, untuk menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi yang telah diketahui berdasarkan buku Sugiyono (2010) adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

- $n$  = Jumlah Sampel Yang Diperlukan
- $N$  = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui
- $e$  = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Jumlah populasi yang diketahui ( $N$ ) pada tempat penelitian adalah sebesar 380 orang, dan untuk *Sampling Error* ( $e$ ) penelitian ini adalah sebesar 5% atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan telah ditetapkan untuk penelitian ini adalah 5%, jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak dibawah ini :

$$n = \frac{380}{1 + 380 (5\%)^2} \quad n = \frac{380}{1 + 380 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{380}{1 + 380 (0,0025)} \quad n = \frac{380}{1 + 0,95}$$

$$n = \frac{380}{1,95}$$

$$n = 195 \text{ Orang}$$

#### D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman indikator penelitian, maka berikut ini akan disajikan tabel definisi operasional variabel beserta indikator dan skala pengukurannya, dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
1	Kreativitas Kerja	Kreativitas kerja adalah keahlian yang dimiliki seseorang dengan dapat mengurai maupun mengkolaborasikan gagasan dengan pemikiran yang luwes dan orisinalitas.	Keluwesan Keaslian Penguraian Perumusan kembali (Guilford dalam Basrowi 2016)	KRK 1 KRK 2 KRK 3 KRK 4	Pengukuran memakai skala likert dengan bobot 1-5 menunjukkan tanggapan responden sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, sangat setuju.

2	Kinerja Karyawan	Sebagian atau beberapa hasil yang didapatkan dari fungsi sebuah pekerjaan atau aktivitas seorang karyawan perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	Kualitas	KK 1	Pengukuran memakai skala likert
			Kuantitas	KK 2	dengan bobot 1-5 menunjukkan
			Pelaksana Tugas	KK 3	tanggapan responden sangat tidak setuju tidak
			Tanggung Jawab (Mangkunegara 2011)	KK 4	setuju, netral, setuju, sangat setuju.

---

*Sumber:* Variabel dan indikator untuk kuesioner, data diolah Februari 2020.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data digunakan dalam setiap penelitian, karena dalam menentukan teknik pengumpulan data tidak boleh dilakukan sembarangan, agar data yang diperoleh dapat digunakan, efisien, dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki hasil data yang akurat untuk sebuah penelitian. Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2010), menerangkan bahwa, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *observasi* (pengamatan), dan *kuesioner* (angket), dan gabungan ketiganya.

Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan teknik *kuesioner* (angket), pengertian dari angket adalah sebuah pernyataan atau pertanyaan secara tertulis. Pada penelitian ini akan dibagikan angket atau kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah *responden* berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Pengertian dari *responden* adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Berdasarkan rumus yang telah ditentukan telah diketahui jumlah sampel

atau karyawan yang akan dijadikan *responden* penelitian adalah sebanyak 195 orang, untuk mempermudah *responden* dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan *kuesioner* dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung diisi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan.

#### F. Teknik Analisis Data Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah pada penelitian ini, maka diketahui bahwa sifat dari analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu mengumpulkan, meringkas, menyajikan suatu data untuk memberikan informasi yang berguna dan sudah menatanya untuk menjadi bentuk data yang siap dianalisis, dan untuk menganalisis data akan digunakan analisis uji validitas, reliabilitas, regresi dan uji hipotesis.

Setelah mengetahui apakah terdapat pengaruh dari kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dari hasil analisis data yang telah dilakukan, maka untuk membantu menarik kesimpulan hasil penelitian, agar hasilnya akan menjadi lebih mudah dan akurat, peneliti juga akan menggunakan analisis rentang skala dengan melihat bantuan pada tabel skala menurut Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

**Tabel 3.2 Skala Penilaian Kreativitas Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Skor	Kategori
1 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,61	Rendah
2,62 - 3,42	Sedang
3,43 - 4,23	Tinggi
4,24 – 5	Sangat Tinggi

*Sumber* : Ghozali (2013)

Jika telah mendapatkan hasil jawaban responden, maka selanjutnya adalah mengolah data, sebelum mengolah dan menguji data, untuk mempermudah

peneliti, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur setiap butir pernyataan yang diberikan. Skala likert adalah skala yang sering digunakan oleh penelitian untuk menghasilkan data kuantitatif, definisi skala likert menurut Sugiyono (2010), skala likert adalah skala yang dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dalam fenomena sosial.

Skala likert yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini berarti harus berdasarkan angka, maka penelitian ini memberi bobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, data hasil penelitian akan diolah dengan berpatokan pada tabel skala likert yang telah ditentukan, berikut dibawah ini adalah tabel lengkap untuk memberi angka atau bobot pada setiap jawaban yang diberikan *responden* penelitian:

**Tabel 3.3 Skala Likert Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Singkatan	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

*Sumber* : Data Untuk Skala Likert Diolah Februari 2020

Selanjutnya yaitu menentukan teknik dalam menganalisis data, dari hasil analisis deskriptif yang telah didapatkan, maka untuk memperoleh hasil data yang diperlukan oleh setiap penelitian adalah dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi dan uji hipotesis untuk butir pernyataan yang akan diberikan oleh peneliti kepada setiap responden penelitian, namun sebelumnya peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu tentang pengertian dari uji validitas, uji reliabilitas,

uji regresi, dan uji hipotesis dibawah adalah berikut:

### **1. Uji Validitas**

Setelah mengetahui teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian, selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Butir pernyataan dibuat sesuai dengan indikator penelitian, untuk setiap indikator penelitian terdapat dua butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

Sedangkan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid, hal ini dapat dilihat menurut pendapat dari para ahli, yaitu menurut Ghozali (2011), jika korelasi  $r$  hitung positif atau dikatakan lebih besar dari  $r$  tabel maka butir pernyataan yang diuji adalah valid, sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan tersebut tidak valid. Dan pada penelitian ini menggunakan  $r$  tabel sebesar 0,5 karena menurut buku Sugiyono (2016), bahwa semua butir pernyataan dapat dikatakan valid jika hasil  $r$  hitung  $> 0,5$ .

Pada pengujian data validitas penelitian ini diminta untuk setiap responden agar dapat memberikan skor untuk setiap butir pernyataan yang diberikan. Yaitu dengan menjawab salah satu pilihan jawaban yang telah disiapkan pada kuesioner penelitian. Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS

versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah didapatkan. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan valid dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel seperti yang sudah dijelaskan pada paragraf sebelumnya, yaitu dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian tersebut valid dilihat dari nilai  $r$  hitung yang harus  $>$  dari 0,5, dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%, dan menggunakan taraf signifikansi adalah sebesar 5%.

## **2. Uji Reliabilitas**

Pengertian dari uji reliabilitas menurut para ahli yaitu Sugiyono (2010), pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan cara *eksternal* dan juga secara *internal*. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui tingkatan kehandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Setiap indikator penelitian terdapat dua pernyataan sebagai alternatif jika salah satu pernyataan tidak valid, jika salah satu butir pernyataan tidak valid, maka pernyataan tersebut tidak perlu diuji lagi untuk pengujian reliabilitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli yaitu Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach*  $>$  0,6. Pernyataan yang pada kuesioner penelitian akan dibuat sangat sederhana agar mudah dipahami dan diisi dengan jawaban yang diinginkan oleh peneliti. Pada penelitian ini akan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dalam melakukan pengujian intrumen untuk mengelola data penelitian hasil jawaban responden.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana karena sesuai dengan kerangka pikir yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu hanya menguji dua variabel saja adalah, kreativitas kerja dan kinerja karyawan, sehingga teknik analisis yang harus digunakan adalah regresi linier sederhana. Untuk analisis regresi sederhana akan digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data hasil penelitian.

Penelitian ini juga dapat berdasarkan pada panduan pendapat dari para ahli yaitu Jika di rumus secara manual tanpa bantuan aplikasi, rumus menentukan regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2016), dapat dilihat pada rumus di bawah adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yang akan diprediksi

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu

### 4. Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini memiliki beberapa cara atau urutan dalam menentukan dugaan sementara atau hipotesis pada sebuah penelitian yaitu dengan beberapa cara sebagai berikut:

**a. Membuat Garis Regresi Sederhana**

Pertama yang dilakukan adalah membuat membuat garis sederhana pada sebuah penelitian, dapat dilihat berdasarkan penelitian Usman (2011), yang menyebutkan bahwa, apabila nilai  $b =$  positif, maka variabel  $Y$  akan mengalami sebuah kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya jika nilai  $b =$  negatif, maka variabel  $Y$  akan mengalami sebuah penurunan.

**b. Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**

Untuk menentukan sebuah hipotesis penelitian, yaitu dengan mengetahui apakah sebuah hipotesis atau dugaan sementara dapat diterima atau tidak diterima adalah dengan menentukan nilai signifikansi, taraf signifikansi pada penelitian ini adalah mengambil tingkat kesalahan sebesar 5% maka dapat dikatakan taraf signifikansi pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 jika hasil uji regresi nanti akan menghasilkan nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima yaitu kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun apabila berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun apabila nilai signifikansi  $t \geq 0,05$  maka hipotesis ditolak yang berarti kreativitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**c. Melakukan Uji T Penelitian**

Untuk melakukan uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen variabel kreativitas kerja, terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana:  $b =$  Koefisien regresi,  $s_b =$  Standar deviasi dari variabel bebas. Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , maka pernyataan  $H_0$  diterima dan pernyataan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara

kegiatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika  $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh yang negatif antara kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji T maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Interval Koefisien Kreativitas Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

Sumber: Sugiyono 2012

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

PT. Mahakam Berlian Samjaya telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan yang konsisten serta selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan.

Perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan *Niaga Ringan* dan kendaraan *Penumpang*, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat, dengan prinsip pelayanan terbaru yaitu “*Brand New Day*”, karena berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa perusahaan ini telah

berhasil menjadi *market leader* di kendaraan Niaga serta Niaga Ringan selama lebih dari 4 dekade.

**1. Visi Perusahaan:**

- a. Menjadikan perusahaan yang global dengan memproduksi dan tetap bertahan dalam persaingan yang keras dan muncul di dalam pasar Asia yang pertumbuhannya sangat baik sekali.
- b. Mengelola pabrik aman dan maju dengan melaksanakan *control QCD (Quality, Cost, Delivery)* dengan mempunyai tanggung jawab terhadap lingkungan dan menempatkan prioritas utama untuk mendapatkan kepercayaan konsumen.
- c. Meningkatkan kepuasan terhadap pemilik saham, pemegang saham, pemerintah, direktur, dan seluruh karyawan.

**2. Misi Perusahaan:**

- a. Penurunan biaya
- b. Peningkatan kualitas
- c. Pengawasan terhadap jadwal pengiriman
- d. Mengadakan persiapan yang lancar dan baik untuk produk modal baru
- e. Peningkatan dalam bidang manajemen, keselamatan, dan lingkungan.

Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini telah membuka beberapa cabang di berbagai daerah Kalimantan Timur yang terus berkembang pesat setiap harinya, untuk bidang pekerjaan semua sama untuk setiap cabang perusahaan pada daerah Kalimantan Timur, agar mudah dipahami maka akan disajikan pada tabel dibawah ini, cabang perusahaan untuk daerah Kalimantan Timur:

**Tabel 4.1. Cabang Perusahaan Daerah Kalimantan Timur**

No	Perusahaan	Daerah	Alamat	Bidang
1.	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Samarinda	JL. KH. Wahid Hasyim No. 18 Sempaja Selatan	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part dan Service</i>
2.	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Samarinda	JL. Dr. Cipto Mangunkusumo No. 9A S. Keledang	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part dan Service</i>
3.	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Bontang	JL. TJ. Laut Bontang Selatan	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part dan Service</i>
4.	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Sangatta	JL. Soekarno Hatta, Swarga Bara, Sangatta Utara	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part dan Service</i>
5.	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Tarakan	JL. Jendral Sudirman, Pamusian, Tarakan Tengah	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part dan Service</i>

*Sumber:* Data Primer Perusahaan Diolah Maret 2020

Jumlah total keseluruhan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan yang akan menjadi responden penelitian, maka kuesioner penelitian akan dibagikan ke 195 orang karyawan perusahaan secara *online* menggunakan *google form*, untuk setiap pernyataan yang telah diberikan terdapat 5 (lima) pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

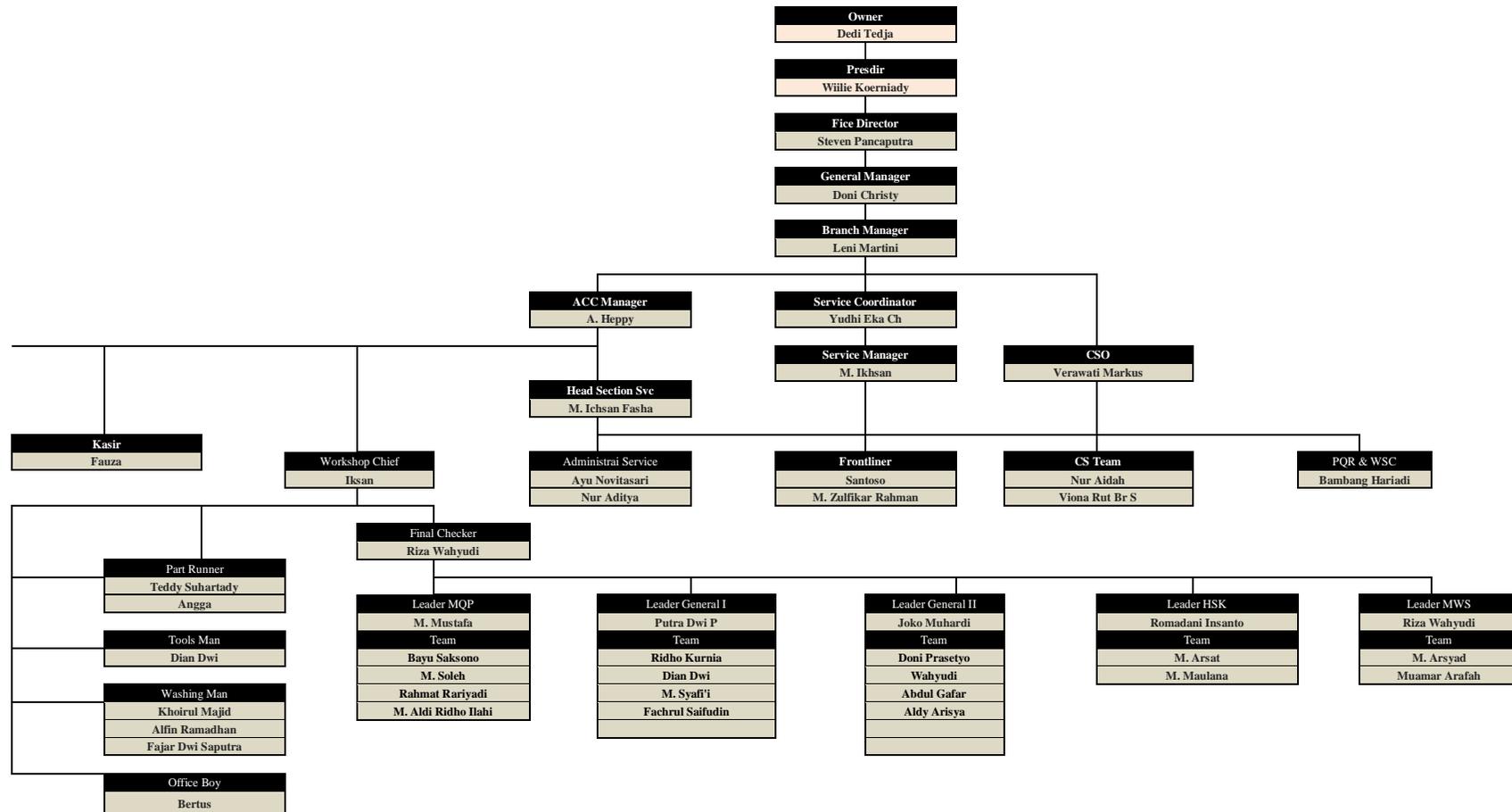
## **B. Gambaran Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi adalah struktur yang digunakan oleh sebuah perusahaan dalam proses pembagian kerja, jabatan, wewenang, dan lain sebagainya. Struktur

organisasi yang dibuat oleh perusahaan dapat berguna untuk para karyawan agar mengetahui prosedur kepengurusan yang ada pada perusahaan, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih tertib dan juga teratur, dalam melakukan tugas atau wewenang yang diberikan oleh perusahaan, karena itulah sebuah struktur organisasi merupakan hal yang penting untuk dapat dimiliki oleh setiap perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dimulai dari tingkatan teratas adalah *Owner* atau pemilik perusahaan, kemudian *Presdir*, *vice Director*, *General Manager*, *Branch Manager*, kemudian dilanjutkan susunan jabatan dan wewenang dibawahnya, agar struktur organisasi dapat dilihat lebih jelas dan dapat dipahami, maka akan disajikan gambar struktur organisasi perusahaan sebagai berikut ini, dapat dilihat:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Data Primer Perusahaan Diolah Maret 2020

Tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan diatas dapat diuraikan dan dijelaskan di bawah berikut:

1. *Komisaris*, Tugas dan juga wewenang dari komisaris adalah sebagai pengawas kegiatan kerja dan sebagai pemberi nasihat kepada direksi demi kepentingan perusahaan yang sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditentukan.
2. *Presiden Direktur*, Sebagai penanggung jawab terhadap semua yang ada pada perusahaan, dan sebagai pengambil keputusan, serta menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan
3. *General Manager*, Sebagai pemimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawan dalam mengelola operasional harian perusahaan, serta memastikan setiap *departemen* melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
4. *Branch Manager*, Merencanakan langkah strategi dari cabang perusahaan, mengatur jadwal kunjungan dan target sales, mengawasi dan mengevaluasi pencapaian penjualan, memantau tugas penagihan kolektor dan tempo pembayaran konsumen.
5. *Sales Manager*, Tugas dan wewenangnya, membuat rencana pemasaran produk perusahaan, merencanakan promosi, memotivasi salesman agar mencapai target penjualan.
6. *Accounting Head Section*, Tugas dan wewenangnya adalah membuat anggaran perusahaan, mengontrol anggaran pengeluaran, serta mengelola dan juga meningkatkan sumber dana perusahaan.

7. *Koordinator Sparepart*, Tugas dan wewenangnya, bertanggung jawab terhadap persediaan *sparepart*, menganalisa laporan mengenai perkembangan penjualan dan pembelian *sparepart*, menentukan jumlah minimum dan maksimum persediaan serta mengawasi langsung *part head* perusahaan.
8. *Koordinator Service*, Tugas dan wewenangnya, bertanggung jawab atas kegiatan *service* dan pemeliharaan kendaraan, mengontrol kegiatan *service* agar sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan.
9. Kepala Akuntansi dan Pajak, Merencanakan, mengkoordinator, mengarahkan, dan mengawasi pelaksanaan prosedur akuntansi dalam kegiatan perusahaan, membuat program kerja akuntan umum, peraturan pemerintah, peraturan perpajakan, dan kebijakan akuntansi, serta menganalisis laporan keuangan perusahaan.
10. Kepala Personalia dan Umum, Melakukan perekrutan pegawai, mentraining para pegawai, dengan memberikan pelatihan-pelatihan, mengawasi pegawai, mensosialisasikan peraturan pemerintah, menentukan kebijakan fasilitas untuk pegawai, menetapkan peraturan kerja bagi seluruh karyawan beserta sanksi jika melanggarnya, dan menentukan besar kenaikan gaji pegawai.
11. *Supervisor Penjualan*, Mengkoordinir *salesman* yang berada di dalam tim kerjanya agar tercapai hasil penjualan yang maksimal, memotivasi, mendampingi, dan mensosialisasikan cara pencapaian target penjualan.

12. *Supervisor Akuntansi*, Bertugas dan berwenang mengarahkan dan mengkoordinir para karyawan bagian akuntansi, dan mengawasi setiap pekerjaan yang sesuai dengan kebijakan akuntansi, serta melakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan bagian akuntansi.
13. *Service Head*, Bertanggung jawab atas kelancaran kerja di bengkel, melaksanakan program kerja yang telah dibuat oleh *koordinator service*, meningkatkan keterampilan teknik para monitor baik teori maupun praktek, mengawasi *front section chief*, serta melakukan pengadaan peralatan bengkel untuk menunjang kegiatan bengkel.
14. *Part Head*, Mengontrol jumlah suku cadang (*sparepart*), menentukan penempatan sparepart di gudang, mengawasi langsung administrasi *sparepart* serta mengawasi persediaan *sparepart* di gudang.
15. *Salesman*, Melakukan kegiatan penjualan dengan baik dan jujur sehingga mencapai target penjualan, dan selalu menjalin hubungan baik dengan setiap konsumen.
16. *Sales Counter*, Bertanggung jawab atas kondisi *showroom* serta melayani setiap pelanggan yang datang ke *showroom* dengan sebaik mungkin baik menyangkut penjualan, service, keluhan, atau keperluan administrasi.
17. Kasir, Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang, membuat laporan pengeluaran dan penerimaan uang, menyimpan uang tunai, cek, atau giro dengan baik serta melakukan pembayaran uang setelah ada persetujuan kepala keuangan.

18. Staf Akuntansi dan Pajak, Menginput transaksi-transaksi ekonomi yang terjadi di perusahaan setiap harinya, seperti transaksi kas, penjualan, pembelian, piutang, transaksi bank, dan lain sebagainya, menjurnalkan transaksi tersebut, membuat buku besar, serta laporan keuangannya.
19. *Sales Sparepart*, Menjual *sparepart* ke toko-toko dan perusahaan, mencari area pemasaran baru serta bertanggung jawab kepada *part head*.
20. *Administrasi Sparepart*, Melakukan pemesanan suku cadang ke *supplier*, mengecek faktur penjualan *sparepart* dan BTB (Bon Terima Barang), menginput harga pokok *sparepart* yang masuk, membuat laporan penjualan suku cadang, membuat retur suku cadang, membuat laporan hutang, serta mengawasi langsung *part runner*.
21. *Part Runner*, Mengecek jumlah *sparepart*, menyediakan *sparepart* untuk kebutuhan bengkel, membuat faktur penjualan dan BTB (Bon Tanda Bukti).
22. *Final Checker*, Memeriksa dengan teliti setiap kendaraan yang telah selesai diperbaiki sesuai dengan surat perintah perbaikan, bertanggung jawab terhadap ketidakpuasan pelanggan.
23. *Front Section Chief*, Mengawasi langsung administrasi *service*, membuat perintah perbaikan (*work order*), memberikan penjelasan kepada pelanggan tentang perbaikan yang dilakukan, serta rincian biayanya, dan bertanggung jawab kepada *service head*.
24. *Mechanics*, Tugas dan juga wewenang adalah memeriksa, memperbaiki, dan memberikan *service* kepada mobil-mobil yang mengalami kerusakan

dengan sebaik-baiknya dan cepat melaporkan jika terjadi kerusakan tambahan pada kendaraan sewaktu diperbaiki, melayani perawatan mobil, merawat peralatan bengkel, serta menjaga kebersihan bengkel.

25. *Administrasi Service*, Tugas dan wewenang dari *administrasi service* adalah membuat laporan harian *service*, memeriksa *work order* serta tagihan *spare part* dari bagan *spare part*, membuat laporan bulanan pendapatan dan pengeluaran *service* serta bertanggung jawab kepada *front section chief*.
26. Bagian Keamanan, Bertugas dan berwenang untuk menjaga keamanan gedung beserta aset yang dimiliki perusahaan serta membuat daftar tamu kendaraan yang masuk ke perusahaan setiap harinya.
27. Bagian Rumah Tangga, Bertugas dan berwenang untuk membersihkan dan merapikan ruangan-ruangan kerja, toilet, dapur, serta menyediakan air minum bagi para pegawai.

### **C. Gambaran Karakteristik Penelitian**

Gambaran karakteristik responden penelitian dapat dilihat dari hasil *google form* yang didapatkan dari responden penelitian yaitu sebanyak 195 orang karyawan perusahaan, karakteristik responden pada penelitian ini akan diukur berdasarkan usia, jenis kelamin, dan jabatan kerja serta akan dideskripsikan berdasarkan data yang telah diterima yaitu, adalah:

#### **1. Responden Berdasarkan Usia**

Berdasar atas hasil data yang diperoleh pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasar pada usia karyawan yang mengisi kuesioner penelitian

dapat diketahui berdasarkan data yang diterima yang diperlihatkan pada tabel 4.2 berikut dibawah:

**Tabel 4.2. Responden Penelitian Berdasarkan Usia**

Usia	Responden	Prosentase
16 - 20 tahun	6 orang	3.08%
21 - 25 tahun	119 orang	61.02%
26 - 30 tahun	56 orang	28.72%
> 30 tahun	14 orang	7.18%
Jumlah	195	100%

*Sumber:* Lampiran 3 Data Diolah April 2020

Melihat hasil tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan dari jumlah responden sebanyak 195 orang karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terbagi berdasarkan kategori usia yaitu sebanyak 6 orang responden atau sebesar 3.08% responden berusia 16-20 tahun, kemudian 119 responden atau sebesar 61.02% responden berusia 21-25 tahun dan sebanyak 56 responden atau sebesar 28.72% responden berusia 26-30 tahun, serta 14 orang responden atau sebesar 07.18% responden yang berusia diatas >30 tahun.

Berdasarkan hasil data tersebut dapat dikatakan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya telah mempekerjakan karyawan dengan usia kerja yang masuk kedalam kategori produktif karena sebesar 61.02% karyawan berusia 21-25 tahun merupakan usia produktif yang sangat diutamakan dalam sebuah perusahaan, karena akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan seorang karyawan secara maksimal, karena perusahaan sangat mengharapkan para karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal demi kesuksesan dalam pencapaian target perusahaan.

## **2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasar atas hasil data yang diterima dari 195 orang karyawan yang

menjadi responden penelitian, dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian dilihat pada tabel 4.3:

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	154 orang	79%
Perempuan	41 orang	21%
Jumlah	195	100%

*Sumber:* Lampiran 4 Data Diolah April 2020

Melihat hasil tabel 4.3 maka dapat dilihat responden yang mengisi data identitasnya yaitu untuk jenis kelamin didapatkan hasil sebanyak 41 responden atau sebesar 21% adalah perempuan dan sebanyak 154 responden atau sebesar 79% adalah laki-laki, dari hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, karena perusahaan ini bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

### **3. Responden Berdasarkan Jabatan**

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden sebanyak 195 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka didapatkan data responden yang untuk jabatan kerja sangatlah beragam, karena melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan, karena jawaban responden atas jabatan kerja ini sangat beragam, maka peneliti mengelompokkan jabatan kerja karyawan yang sejenis secara umum atau garis besarnya saja, agar data ini menjadi lebih singkat sehingga mudah dipahami, untuk mengetahui karakteristik jabatan kerja karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian akan disajikan dan dapat

dilihat pada tabel 4.4 berikut dibawah:

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Manager Service	1	0.51%
2	Customer Service	5	2.56%
3	Head Section Service	1	0.51%
4	Kasir	3	1.54%
5	Administrasi	47	24.10%
6	Service	13	6.67%
7	Final Checker	1	0.51%
8	Lider	5	2.56%
9	Sparepart	19	9.74%
10	Accounting	8	4.10%
11	Mekanik	38	19.49%
12	Sales	36	18.46%
13	Washing Man	8	4.10%
14	Security	7	3.59%
15	Office Boy	3	1.54%
	<b>Total</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* Lampiran 5 Data Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.4 diatas untuk jabatan kerja dapat dijabarkan bahwa sebanyak 1 atau 0.51% orang manager service, 5 atau 2.56% orang customer service, 1 atau 0.51% orang head section service, 3 atau 1.54% orang kasir, 47 atau 24.10% orang adminitrasi, 13 atau 6.67% orang service, 1 atau 0.51% orang final checker, 5 atau 2.56% orang lider, 19 atau 9.74% orang sparepart, 8 atau 4.10% orang accounting, 38 atau 19.49% orang mekanik, 36 orang sales, 8 atau 4.10% orang washing man, 7 atau 3.59% orang security, dan 3 atau 1.54% orang office boy, totalnya adalah sebesar 100% atau 195 orang karyawan yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

Jumlah karyawan yang paling banyak berpartisipasi dalam pengisian

kuesioner penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan kerja bagian administrasi yaitu sebanyak 47 atau 24.10% orang, kemudian dilanjutkan bagian mekanik sebanyak 38 atau 19.48% orang, sales sebanyak 36 atau 18.46% orang, kemudian sparepart sebanyak 19 atau 9.74% orang dan service sebanyak 13 atau 6.67% orang, totalnya adalah sebesar 78.45% karyawan dengan jabatan tersebut yang berpartisipasi lebih banyak dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan sisanya sebesar 21.55% adalah karyawan dengan jabatan lainnya yang memiliki pengaruh besar dalam setiap kegiatan perusahaan.

#### **D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengertian atau definisi dari uji validitas itu sendiri adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti, bahwa diketahui dari peneliti terdahulu bahwa sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid, hal ini dapat dilihat menurut pendapat dari para ahli, yaitu menurut Ghozali (2011), jika korelasi  $r$  hitung positif atau dikatakan lebih besar dari  $r$  tabel maka butir pernyataan yang diuji adalah valid, sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan tersebut tidak valid.

Sedangkan pengertian dari uji reliabilitas adalah pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan cara eksternal dan juga secara internal. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui tingkatan kehandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Berdasarkan pendapat para ahli yaitu Arikunto (2016), menjelaskan bahwa sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach*  $> 0,6$ .

## 1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat, nilai  $r$  hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan  $r$  hitung  $> r$  korelasi, dan  $r$  korelasi adalah sebesar  $> 0.5$  hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.5:

**Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Kreativitas Kerja (X)**

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Keluwesannya (X1)	KRK 1	0.875	Valid
Keasliannya (X2)	KRK 2	0.897	Valid
Penguraian (X3)	KRK 3	0.889	Valid
Perumusan Kembali (X4)	KRK 4	0.853	Valid

*Sumber:* Lampiran 6 Data Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.5 dapat disimpulkan, bahwa semua butir pernyataan variabel kreativitas kerja (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r$  korelasi  $> 0,5$ . Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan perumusan kembali adalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator lainnya, hal ini dapat disebabkan salah satu atau beberapa karyawan pada perusahaan masih merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan di tempat kerja seperti mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas yang seharusnya mereka kerjakan.

Selanjutnya adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6:

**Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Kualitas (Y1)	KK 1	0.941	Valid
Kuantitas (Y2)	KK 2	0.940	Valid
Pelaksanaan Tugas (Y3)	KK 3	0.938	Valid
Tanggung Jawab (Y4)	KK 4	0.876	Valid

*Sumber:* Lampiran 7 Data Diolah April 2020

Dilihat hasil dari tabel 4.6 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai  $r$  korelasi  $> 0.5$  dilihat dari hasil nilai validitas tersebut, untuk indikator tanggung jawab memiliki nilai validitas yang paling rendah, diantara indikator lainnya, hal ini dapat dikarenakan salah satu atau beberapa karyawan yang masih tidak memiliki rasa tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak dari sebuah pernyataan dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai koefisien tersebut berada antara 0 hingga 1. Jika nilai koefisien semakin mendekati angka 1 maka sebuah instrumen semakin menunjukkan reliabel. Untuk mengukur setiap variabel agar semakin reliabel adalah jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.6$  berikut ini hasil uji reliabilitas penelitian dilihat pada tabel 4.7:

**Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kreativitas Kerja (X)	0.943	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Reliabel

*Sumber:* Lampiran 8 Data Diolah 2020

Dilihat dari tabel 4.7 di atas, berdasar pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reliabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan indikator pada variabel kreativitas kerja dan kinerja karyawan adalah lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel karena nilai yang dihasilkan melebihi 0.6 atau semakin mendekati angka 1.

## **E. Hasil Analisis Rentang Skala**

Dari hasil analisis rentang skala pada penelitian yang digunakan yaitu untuk mengetahui seberapa besar rentang skala variabel kreativitas kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya karena rentang skala pada variabel ini digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para responden penelitian tentunya berhubungan dengan kreativitas kerja yang dirasakan para karyawan dan juga kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Berikut ini akan disajikan hasilnya secara lengkap untuk analisis rentang skala penelitian:

### **1. Kreativitas Kerja (X)**

Berdasar pada hasil jawaban responden yang diterima diketahui skor dari skala likert untuk variabel kreativitas kerja, dan selanjutnya akan dicari hasil rata-rata skor untuk setiap butir pernyataan indikator tersebut, variabel kreativitas kerja terbagi menjadi empat indikator yaitu keluwesan, keaslian, penguraian, dan perumusan kembali, dengan lima item pernyataan, berikut ini:

#### **a. Indikator Keluwesan**

Dari hasil data yang didapatkan atas 195 orang responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, menghasilkan uji analisis untuk indikator keluwesan yang akan disajikan didalam tabel, maka hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap keluwesan dalam kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut dibawah:

**Tabel 4.8. Penilaian Indikator Keluwesan**

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KRK 1	Saya sangat nyaman dengan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk dapat saya kerjakan	SS	157	195	4.99	Sangat Tinggi
		S	29			
		N	8			
		TS	1			
		STS	0			

*Sumber:* Lampiran 11 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil yang terdapat pada tabel 4.8 maka dapat diketahui bahwa skor yang didapatkan pada rentang skala yang disajikan berdasar dari hasil jawaban responden penelitian yang diterima, untuk indikator keluwesan dengan pernyataan, Saya sangat nyaman dengan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk dapat saya kerjakan (KRK<sub>1</sub>) dari pernyataan tersebut diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 yang berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan masuk pada kategori sangat tinggi.

#### **b. Indikator Keaslian**

Dari hasil analisis indikator keaslian berdasarkan pada data yang diterima, hasil perhitungan terhadap indikator keaslian dalam kerja dilihat pada tabel 4.9:

**Tabel 4.9. Penilaian Indikator Keaslian**

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KRK 2	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, tanpa melebihkan atau mengurangnya	SS	153	195	4.99	Sangat Tinggi
		S	36			
		N	6			
		TS	0			
		STS	0			

*Sumber:* Lampiran 12 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.9 maka diketahui untuk skor indikator keaslian

dengan pernyataan yaitu, Saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, tanpa melebihkan atau menguranginya (K2K<sub>2</sub>) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 yang berada pada rentang 4,24 - 5 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

### c. Indikator Penguraian

Berdasar pada hasil analisis data yang diterima dari responden penelitian, untuk indikator penguraian dalam kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah:

**Tabel 4.10. Penilaian Indikator Penguraian**

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KRK 3	Saya memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan optimal	SS	156	195	4.99	Sangat Tinggi
		S	35			
		N	4			
		TS	0			
		STS	0			

*Sumber:* Lampiran 13 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.10 maka perhitungan rentang skala dapat diketahui untuk skor indikator penguraian dengan pernyataan saya memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan optimal (K<sub>3</sub>) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 yang berada pada rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

### d. Indikator Perumusan Kembali

Dari hasil analisis indikator perumusan kembali berdasarkan dari data penelitian yang diterima atas 195 orang responden penelitian yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, berikut ini akan disajikan hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap perumusan kembali dalam kerja yang dapat dilihat

pada tabel 4.11 dibawah:

**Tabel 4.11. Penilaian Indikator Perumusan Kembali**

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KRK4	Saya selalu berusaha mencari cara agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dengan hasil maksimal	SS	155	195	4.99	Sangat Tinggi
		S	34			
		N	6			
		TS	0			
		STS	0			

*Sumber:* Lampiran 14 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.11 maka perhitungan rentang skala berdasarkan pada hasil data yang didapatkan dari responden penelitian, telah diketahui yaitu untuk skor indikator perumusan kembali dengan pernyataannya adalah Saya selalu berusaha mencari cara agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dengan hasil maksimal (MK<sub>5</sub>) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 yang berada pada rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori dengan keterangan sangat tinggi.

## 2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah diterima, pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, yang berisi tentang jumlah skor dari skala likert dan akan dicari hasil rata-rata skornya untuk setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Dalam variabel penelitian ini terbagi menjadi empat indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab dengan empat item pernyataan, dibahas satu persatu secara urut sebagai berikut:

### a. Indikator Kualitas

Dari hasil analisis indikator kualitas berdasarkan dari data penelitian yang

diterima atas 195 orang responden penelitian, yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap kualitas dalam bekerja dilihat pada tabel 4.12:

**Tabel 4.12. Penilaian Indikator Kualitas**

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KK1	Saya dapat menyelesaikan	SS	153	195	4.98	Sangat Tinggi
	setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	S	35			
		N	7			
		TS	0			
		STS	0			

*Sumber:* Lampiran 15 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.12 yang didapatkan dari responden penelitian, maka untuk skor indikator kualitas dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (KK<sub>1</sub>) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria sangat tinggi.

#### **b. Indikator Kuantitas**

Dari hasil analisis indikator kuantitas dari data penelitian yang diterima, atas 195 orang responden penelitian, yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya akan disajikan pada tabel penilaian indikator kuantitas dalam kerja, tabel atas hasil perhitungan dari tanggapan responden terhadap kuantitas dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah :

**Tabel 4.13. Penilaian Indikator Kuantitas**

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KK2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya	SS	151	195	4.99	Sangat Tinggi
		S	29			
		N	15			
		TS	0			
		STS	0			

*Sumber:* Lampiran 16 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.13 diatas, maka dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa skor untuk indikator kuantitas dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya (KK<sub>2</sub>) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

### c. Indikator Pelaksanaan Tugas

Dari hasil analisis indikator pelaksanaan tugas berdasarkan dari data penelitian yang diterima, atas 195 orang responden penelitian yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, yaitu hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap indikator pelaksanaan tugas dalam bekerja akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

**Tabel 4.14. Penilaian Indikator Pelaksanaan Tugas**

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KK3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan	SS	152	195	4.98	Sangat Tinggi
		S	31			
		N	12			
		TS	0			
		STS	0			

*Sumber:* Lampiran 17 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.14 diatas, maka perhitungan rentang skala untuk skor indikator pelaksanaan tugas dengan pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan (KK<sub>3</sub>) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

**d. Indikator Tanggung Jawab**

Dari hasil analisis indikator tanggung jawab atas data yang telah diterima dari data responden penelitian karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, didapatkan perhitungan untuk indikator tanggung jawab, dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15. Penilaian Indikator Tanggung Jawab**

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KK4	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan	SS	154	195	4.98	Sangat Tinggi
		S	27			
		N	14			
		TS	0			
		STS	0			

*Sumber:* Lampiran 18 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.15 diatas, maka dapat diketahui untuk skor indikator tanggung jawab dengan pernyataan saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan (KK<sub>4</sub>) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang berada pada rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

Setelah mengetahui rentang skala untuk setiap jawaban responden terhadap indikator penelitian kreativitas kerja dan kinerja karyawan di atas, maka untuk

hasil analisis penelitian secara keseluruhan dapat dilihat berdasarkan atas hasil total rata-rata skor untuk setiap pernyataan indikator penelitian, berikut ini akan disajikan skor keseluruhan variabel kreativitas kerja dan kinerja karyawan, yang pertama adalah tabel 4.16 penilaian skor untuk variabel kreativitas kerja:

**Tabel 4.16. Penilaian Total Skor Variabel Kreativitas Kerja**

Indikator	Skor
Keluwesannya	4.99
Keaslian	4.99
Penguraian	4.99
Perumusan Kembali	4.99
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>4.99</b>

*Sumber:* Data Primer Diolah April 2020

Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel kreativitas kerja yaitu dengan lima indikator menghasilkan nilai sebesar 4.99 yang berada pada rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya memberikan penerapan kreativitas kerja yang baik untuk para karyawannya sehingga setiap karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Selanjutnya adalah penilaian total skor untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan empat indikator penelitian, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut di bawah:

**Tabel 4.17. Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	Skor
Kualitas	4.98
Kuantitas	4.99
Pelaksanaan Tugas	4.98
Tanggung Jawab	4.98
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>4.98</b>

*Sumber:* Data Primer Diolah April 2020

Dari hasil tabel 4.17 diatas, rata-rata skor dari perhitungan rentang skala pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dalam kesuksesan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

#### **F. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Untuk hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini, akan disajikan pada tabel berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan disajikan pada tabel 4.18 yang dapat dilihat di bawah:

**Tabel 4.18. Hasil Analisis Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kreativitas Kerja (X)	1.032	29.211	0.000
Konstanta	-0.734		
F Hitung	853.312		
R <sup>2</sup>	0.816		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.815		
R	0.903		
Kinerja Karyawan (Y)			

*Sumber:* Lampiran 19 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil pada tabel 4.18 di atas, bahwa perhitungan analisis regresi

seederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,816 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 82% sedangkan sisanya yaitu sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. yang sudah jelas bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah  $Y = -0,734 + (1,032 X)$ .

Maka dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi (b) sebesar 1,032 artinya jika kreativitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,032 dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = -0,734 maka nilai konsisten variabel (Y) adalah sebesar -0,734 jika tidak ada variabel (X) yang berarti bahwa jika tidak ada kreativitas kerja maka nilai konsisten kinerja karyawan akan bernilai negatif. Diketahui nilai (b) sebesar 1,032 adalah angka yang positif, artinya kreativitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

#### **G. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)**

Uji hipotesis adalah sebuah uji yang sering digunakan dalam sebuah penelitian biasa juga dikatakan sebagai uji statistik, karena uji ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Pengambilan keputusan pada penelitian

ini didasarkan dengan hasil uji t output dari aplikasi SPSS versi 25, dapat dikatakan:

1. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan
2. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima yaitu tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji apakah variabel kreativitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dari hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 29,211 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat kebebasan atau  $df = n-2 = 195 - 2 = 193$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,972, maka  $29,211 > 1,972$  ( $\alpha = 0.05$ ) dapat dikatakan bahwa,  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan  $H_a$  dapat diterima dan pernyataan  $H_o$  ditolak karena nilai t hitung > dari t tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 1,032 artinya variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan masuk ke dalam rentang koefisien > 0,75 – 1 dengan keterangan korelasi sangat kuat.

## **H. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kreativitas kerja dengan empat indikator yaitu keluwesan, keaslian, penguraian, dan perumusan kembali memiliki total skor sebesar 4.99 yang berada pada rentang skala 4,24 – 5 atau berada pada kategori dengan keterangan sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah melakukan penerapan kreativitas kerja yang baik pada para karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan memanfaatkan kreativitas yang mereka miliki untuk memberikan hasil terbaik pada perusahaan.

Setelah mengetahui total skor untuk variabel kreativitas kerja kemudian dilanjutkan berdasarkan pada hasil total skor untuk variabel kinerja karyawan yaitu dengan empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dalam kesuksesan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Mengetahui hal ini maka akan menjadi sebagai langkah awal dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang baik, yaitu salah satunya dengan menerapkan kreativitas kerja yang baik bagi setiap karyawan perusahaan, karena hal ini dapat menjadi salah satu langkah awal perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal bagi perusahaan, agar target perusahaan dapat tercapai dan juga memberikan dampak positif bagi karyawan untuk terus bekerja

serta berinovasi dalam pekerjaannya pada perusahaan secara berkelanjutan karena berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Melihat semakin banyaknya pesaing dan kompetitor dengan bidang bisnis yang sama pada perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya untuk sekarang ini membuat setiap perusahaan akan berlomba-lomba dalam melakukan persaingan, segala sesuatu akan dilakukan untuk tetap mampu terus bertahan dalam persaingan, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah dengan memperhatikan karyawan perusahaannya yaitu salah satunya dengan menerapkan kreativitas kerja yang baik agar karyawan menjadi bebas berkreaitivitas dalam bekerja sehingga dapat membuat terobosan atau hal-hal baru yang inovatif dalam pekerjaan yang dimana akan menghasilkan keuntungan baik perusahaan.

Dengan demikian suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi atau menghargai setiap hasil kerja terbaik karyawan, dan juga dapat memahami hal-hal yang mampu membuat karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat tanpa menurunkan kinerja perusahaan yang ada secara keseluruhan. Berikut ini adalah penjelasan dan penjabaran atas hasil analisis yang didapatkan dari variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, dibawah ini:

### **1. Variabel Kreativitas Kerja**

Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang

telah dilakukan, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan. Indikator-indikator hasil analisis kreativitas kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

**a. Indikator Keluwesan ( $KRK_1$ )**

Berdasarkan pada hasil tabel 4.8 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator keluwesan dengan pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu saya sangat nyaman dengan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk dapat saya kerjakan ( $KRK_1$ ), dari hasil skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategori dengan keterangan rentang skala sangat tinggi.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa indikator keluwesan yang diterima karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah sangat baik bagi setiap karyawan perusahaan, sehingga dapat membantu karyawan lebih tenang dan nyaman dalam proses menyelesaikan pekerjaannya, karena didukung dengan kebebasan yang diberi oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas untuk dapat dikembangkan dengan sesuai kreativitas masing-masing karyawan.

**b. Indikator Keaslian ( $KRK_2$ )**

Berdasarkan pada hasil tabel 4.9 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator keaslian dengan pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, tanpa melebihkan atau menguranginya ( $KRK_2$ ), dari hasil

skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategori dengan keterangan rentang skala sangat tinggi.

Melihat hasil perhitungan rentang skala tersebut, dapat dilihat bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya menerapkan peraturan serta standarisasi pekerjaan yang baik sehingga setiap karyawan bekerja sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut tentu saja baik mengingat banyak sekali karyawan yang senantiasa mengatur standarisasi pekerjaannya dengan kemauannya sendiri dikarenakan penerapan aturan yang tidak ketat.

Dari apa yang dijelaskan di atas tentu saja hal tersebut diharapkan akan terus terjaga namun perusahaan juga harus perlu memperhatikan setiap kemampuan yang ada pada karyawan sehingga dapat dijaga dan ditingkatkan standarisasi pekerjaan agar setiap karyawan dapat mengembangkan diri dengan berkeaktivitas dalam melaksanakan pekerjaan.

**c. Indikator Penguraian ( $KRK_3$ )**

Berdasarkan pada hasil tabel 4.10 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator penguraian dengan pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu saya memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan optimal ( $KRK_3$ ), dari hasil skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategori dengan keterangan

rentang skala sangat tinggi.

Dari perhitungan rentang skala tersebut, terlihat bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki kreativitas masing-masing yang tentu saja akan berdampak positif bagi perusahaannya. Tugas dan pekerjaan setiap karyawan tentu saja dapat dikuasai apabila dikerjakan secara terus menerus, akan tetapi pekerjaan itu dapat diselesaikan lebih cepat dengan kreativitas mereka apabila perusahaan memberikan kebebasan dalam melakukan pengembangan kreativitas kerja setiap karyawannya.

**d. Indikator Perumusan Kembali ( $KRK_4$ )**

Berdasarkan pada hasil tabel 4.11 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator perumusan kembali dengan pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu saya selalu berusaha mencari cara agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dengan hasil maksimal ( $KRK_4$ ), dari hasil skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategori dengan keterangan rentang skala sangat tinggi.

Dari hasil skala likert dengan pernyataan diatas terlihat adanya kemauan dari sebagian besar karyawan yang ingin memberikan hasil kerja yang maksimal kepada perusahaan, dapat dilihat PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja seperti fasilitas serta gaji yang sesuai sehingga karyawan selalu ingin memberikan hasil maksimal dalam setiap pekerjaannya.

Hal diatas tentu akan menambah keuntungan bagi perusahaan, namun PT. Mahakam Berlian Samjaya dapat memperoleh keuntungan yang lebih banyak lagi apabila mau menerapkan sistem *reward* maupun *insentif* kepada karyawan yang memiliki kreativitas yang tinggi sehingga setiap karyawan terpacu untuk selalu menghasilkan kreativitas baru yang akan berdampak positif kepada pengembangan perusahaan dan pendapatan perusahaan.

## **2. Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka hasilnya adalah menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan. berikut ini adalah pembahasan indikator hasil analisis penelitian tentang variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat dibawah, berikut ini:

### **a. Indikator Kualitas ( $KK_1$ )**

Dari hasil analisis indikator kualitas berdasarkan dari data penelitian yang diterima atas 195 orang responden penelitian, yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap kualitas dalam kerja dapat dilihat pada tabel 4.13 yang menghasilkan rentang skala dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan ( $KK_1$ ) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria sangat tinggi.

Melihat hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semua karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan

peneliti, bahwa karyawan perusahaan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan juga konsisten, sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dapat disebabkan oleh kreativitas kerja yang berasal dari dalam diri seorang karyawan tersebut ataupun dari luar dirinya, yaitu dari perusahaan sehingga membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil kerja maksimal dengan kualitas yang dimilikinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

**b. Indikator Kuantitas ( $KK_2$ )**

Dari hasil analisis indikator kuantitas dari data penelitian yang diterima untuk hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap kuantitas dalam bekerja berdasar pada hasil tabel 4.14 diatas, maka dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa skor untuk indikator kuantitas dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya ( $KK_2$ ) diperoleh rata-rata skor sebesar 4.99 yang masuk dalam rentang 4.24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

Melihat hasil rentang skala tersebut, bahwa indikator untuk kuantitas memiliki rentang skala dengan kategori sangat tinggi, berarti hampir semua karyawan perusahaan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti, bahwa karyawan perusahaan yang menjadi responden penelitian ini tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, itu artinya kemampuan yang diukur dari kuantitas setiap karyawan perusahaan sudah sangat baik, sehingga perusahaan selalu mendapatkan hasil kerja optimal dari setiap karyawannya, demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan.

**c. Indikator Pelaksanaan Tugas(KK<sub>3</sub>)**

Dari hasil analisis indikator pelaksanaan tugas berdasarkan dari data penelitian yang diterima, terhadap indikator pelaksanaan tugas dapat dilihat dari hasil tabel 4.15 diatas, hasil untuk indikator pelaksanaan tugas dengan pernyataannya adalah saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan (KK<sub>3</sub>) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

Mengetahui hasil rentang skala tersebut, berarti hampir semua karyawan perusahaan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti, bahwa karyawan perusahaan yang menjadi responden penelitian selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, jika seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau sesuai dengan ketentuan perusahaan maka target perusahaan akan tercapai dengan sangat mudah yang tentunya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

**d. Indikator Tanggung Jawab (KK<sub>4</sub>)**

Dari hasil analisis indikator tanggung jawab yang diterima, perhitungan atas tanggapan responden dapat dilihat kembali pada tabel 4.16 diatas, dari hasil perhitungan tabel rentang skala tersebut dapat diketahui untuk skor indikator tanggung jawab dengan pernyataan saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan (KK<sub>4</sub>) diperoleh rata-rata skor skor sebesar 4.98 yang masuk dalam rentang 4.24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

Dari hasil tabel tersebut dapat dikatakan bahwa hampir semua karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan pernyataan pada indikator tanggung jawab dalam kerja, karyawan bersedia bertanggung jawab atas semua hasil kerja yang telah dilakukan, hal tersebut sudah mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan telah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan seperti itu perusahaan juga dapat memberikan kepercayaannya kepada karyawan dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan dan tentunya dengan hasil yang diharapkan.

Dari hasil tabel rentang skala tersebut, dapat diketahui bahwa hampir seluruh karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan kemandirian yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, karyawan yang menjadi responden penelitian bersedia mengerjakan setiap tugas yang telah ditentukan sejak awal menjadi karyawan perusahaan, tanpa harus diperintah atau diminta oleh atasan atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, namun hal ini tidak terjadi pada perusahaan tempat penelitian, karena sebagian karyawan telah mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Dengan adanya hal tersebut, maka perusahaan tidak perlu menggerakkan kembali para karyawannya untuk bekerja, karena akan membuang waktu kerja dalam perusahaan, yang dapat menghambat proses pencapaian target perusahaan, oleh karena itu sangat penting seorang karyawan yang sudah mengetahui pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dapat bekerja dengan mandiri tanpa harus diperintah, bekerja dengan kualitas dan kuantitas secara maksimal, jika hal ini terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya maka

dapat dikatakan bahwa perusahaan ini telah memiliki kinerja karyawan yang sangat baik, sehingga memberi keuntungan bagi perusahaan.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 25 pada bab IV sebagai bab analisis dan pembahasan tentang pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kreativitas kerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dapat dikatakan sudah tergolong sangat baik, karena dilihat dari rentang skor penilaian indikator penelitian yaitu keluwesan, keaslian, penguraian, dan perumusan kembali, masuk ke dalam rentang skor sangat tinggi, dapat dikatakan bahwa pihak perusahaan sudah menerapkan kreativitas kerja yang terbaik kepada setiap karyawan perusahaan, sehingga karyawan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti terkait dengan kreativitas kerja yang ada pada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis variabel kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah memiliki kinerja karyawan yang sangat baik, hal ini didukung dari hasil rentang skor keseluruhan indikator kinerja karyawan yang berada pada kategori sangat tinggi, indikator tersebut adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab, semua indikator tersebut sudah sangat baik ditunjukkan berdasarkan oleh hasil kuesioner penelitian dari karyawan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil dari pembahasan yang sudah disampaikan pada bab IV maka Kreativitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Dalam pembahasan ini hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi kreativitas kerja maka akan jadi semakin tinggi juga kinerja karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan serta penguraian pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan saran pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dengan harapan dapat bernilai dan bermanfaat bagi perusahaan tersebut. Adapun saran-saran yang dikemukakan penulis pada perusahaan serta pembaca lainnya adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus selalu memperhatikan perusahaannya dalam penerapan kreativitas kerja secara baik kepada setiap karyawan. Karena karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam membantu proses pencapaian kesuksesan target perusahaan, adapun cara untuk perusahaan menerapkan kreativitas kerja yang baik yaitu dengan memberikan kebebasan dalam mengembangkan diri kepada setiap karyawan, melengkapi segala fasilitas kerja, menciptakan suasana yang nyaman, serta yang terpenting selalu menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhambatnya pengembangan kreativitas kerja karena hal ini dapat membuat karyawan tidak berkembang bahkan dapat menurunkan

kinerja dari karyawan tersebut yang mana akan berdampak pada pemasukan pada perusahaan. Selalu jalin komunikasi pada setiap karyawan agar dapat segera mengetahui apa yang sekiranya menjadi kendala dan menjadi kebutuhan untuk menunjang pengembangan pada setiap karyawan.

3. Dari hasil persentase pengaruh variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan masih terdapat sisa persentase yang dipengaruhi oleh variabel lain yang dimana sangat disarankan oleh peneliti terhadap perusahaan untuk memilih pelatihan kerja sebagai hal lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang dimana kreativitas kerja akan lebih baik lagi apabila kreativitas atau kemampuan karyawan dikembangkan melalui pelatihan kerja.
4. Berdasarkan kesimpulan diatas penulis berharap kepada pembaca yang ingin mengkaji atau melanjutkan penelitian ini agar dapat menambahkan kekurangan yang ada pada penelitian ini guna terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap karyawan serta dapat meningkatkan kreativitas kerja pada setiap karyawan. Dalam penelitian ini penulis merasa masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Referensi Dari Buku

- Anwar, P. M. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Sh]uharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elnaga, A., dan A. Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management (Online)*.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rifky & Deden. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten*
- Rivai,V., & Sagala. E. J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. CV. Rajawali Pers.
- Sudarmanto. 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. I*. Jakarta.
- Usman, Husain. 2012. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara

## **B. Referensi Dari Jurnal**

- Angela, Yu-Hsiang, & Kai. 2010. *The Effect Of Organizational Change On Team Creativity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Work Performance. ASBBS Annual Conference: Las Vegas*
- Arisan, Mareta, & Alfatory. 2015. *Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Padang.*
- Houcine, Abdul, & Iyanda. 2019. *Mediating Effect of Employee Creativity on the Relationship Between HPWS and Firm. School of Business Management, Universiti Utara Malaysia, Malaysia*
- Humera & Muhammad. 2016. *The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm.*
- Leny & Heru. 2012. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening*
- Mateus, Wayan, I Gusti, & Desak. 2019. *Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance.*
- Namiyingo, Sophia. 2013. *Job Resources, Employees' Creativity And Firm Performance Of Commercial Banks In Uganda.*
- Sibarani, Ezra Minar. 2015. *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan.*
- Tri, Riana, & Tukijan. 2015. *Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. STIE Dharmaputra Semarang.*
- Wibowo, A. S. C. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro.*

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Balasan Izin Penelitian dari PT. Mahakam Berlian Samjaya



Samarinda, 16 Maret 2020

Kepada Yth,

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Di – Samarinda

Menindak lanjuti surat saudara tentang permohonan izin penelitian tugas akhir Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur atas nama :

No	Nama	Nim
1	Aidil Fitriansyah	17111024310202
2	Ayu Novita Sari	17111024310210
3	Bayu Setiawan	17111024310212
4	Febrian Masdin Surya	17111024310239
5	Reiza Adelia Maulida	17111024310302

Dengan adanya surat ini, maka kami bermaksud untuk menyampaikan bahwa kami tidak keberatan kepada mahasiswa yang namanya tertera diatas untuk melakukan penelitian pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda Kalimantan Timur.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,  
Authorized Dealer Mitsubishi  
PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA  
SAMARINDA  
**Doni Christy**  
General Manager

## Lampiran 2 Surat Keterangan Validasi PT. Mahakam Berlian Samjaya

### SURAT KETERANGAN VALIDASI

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aidil Fitriansyah

Nim : 17111024310202

Prodi : Manajemen S1

Judul Penelitian : Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya

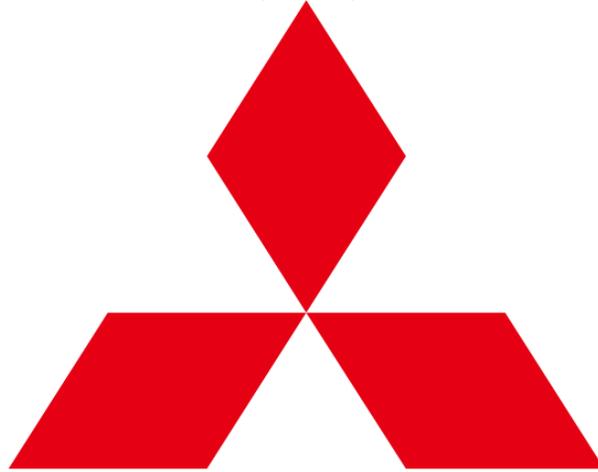
Bahwa dalam penelitian ini, saya menggunakan Uji Validasi dikarenakan instrumen yang akan digunakan telah baku berdasarkan lembar observasi dokumentasi PT Mahakam Berlian Samjaya.

Demikian surat keterangan ini saya buat atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

  
PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA  
SAMARINDA  
SERVICE DEPARTEMENT  
Doni Christy  
General Manager

**Lampiran 3 Kuesioner Variabel Kreativitas kerja dan Variabel Kinerja Karyawan**



**MITSUBISHI  
MOTORS**

Nama: \*

Teks jawaban singkat

---

Usia: \*

Teks jawaban singkat

---

Jenis Kelamin: \*

Perempuan

Laki-laki

Jabatan Kerja: \*

Teks jawaban singkat

---

## A. Kreativitas kerja

17. saya sangat nyaman dengan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk dapat saya kerjakan \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

18. Saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan tanpa melebihi atau mengurangnya \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

19. Saya memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan optimal \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

⋮

20. Saya selalu berusaha mencari cara agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dengan hasil maksimal \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

*Sumber: Google Form*

## **B. Kinerja Karyawan**

---

21. Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

22. Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

23. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

24. Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan \*

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

*Sumber: Google Form*

**Lampiran 4 Skala Likert Hasil Jawaban Pernyataan Dari Responden**

No.	Kreativitas Kerja (X)				T.X	No.	Kinerja Karyawan (Y)				T.L
	X1	X2	X3	X4			Y1	Y2	Y3	Y4	
1	4	5	5	5	19	1	5	5	5	4	19
2	4	4	4	4	16	2	3	3	3	4	13
3	3	4	5	4	16	3	4	3	4	4	15
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16
5	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16	6	3	4	4	3	14
7	3	3	3	3	12	7	3	3	3	3	12
8	4	4	4	4	16	8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16	9	4	3	3	4	14
10	5	4	4	5	18	10	4	4	4	4	16
11	3	3	5	5	16	11	4	3	4	5	16
12	4	4	4	4	16	12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16	13	4	4	4	4	16
14	3	4	4	3	14	14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16	15	4	4	4	4	16
16	5	4	4	4	17	16	4	4	4	5	17
17	4	4	5	5	18	17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16	18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16	19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16	20	4	4	4	4	16
21	3	4	4	4	15	21	4	3	3	4	14
22	4	5	5	5	19	22	5	5	5	5	20
23	3	3	3	3	12	23	4	4	3	4	15
24	3	4	3	5	15	24	4	4	3	3	14
25	4	3	4	4	15	25	4	4	4	4	16
26	4	3	5	5	17	26	4	4	4	5	17
27	4	4	5	5	18	27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20	28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20	29	5	5	5	5	20
30	5	5	4	5	19	30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20	31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20	32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20	33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20	34	5	4	4	5	18
35	5	5	5	5	20	35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20	36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20	37	5	5	4	4	18
38	5	5	5	5	20	38	5	4	5	5	19
39	5	5	4	4	18	39	5	5	4	5	19
40	4	5	5	4	18	40	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20	41	4	5	5	5	19

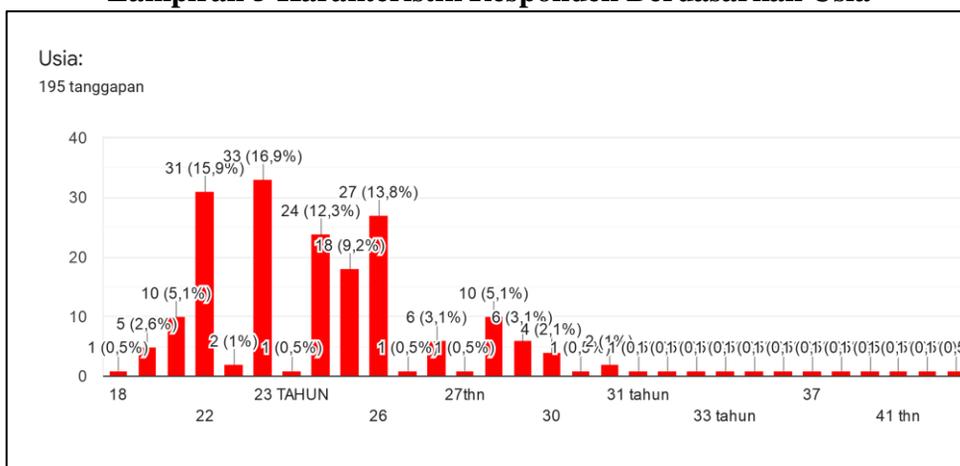
42	5	5	4	5	19	42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20	43	5	5	4	5	19
44	5	5	5	5	20	44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20	45	5	5	5	5	20
46	5	4	4	5	18	46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	4	19	47	5	5	4	5	19
48	5	5	5	5	20	48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20	49	5	5	5	5	20
50	5	5	5	5	20	50	5	4	5	5	19
51	5	5	5	4	19	51	4	5	5	5	19
52	5	4	5	5	19	52	5	5	5	4	19
53	5	5	5	5	20	53	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	20	54	5	5	4	4	18
55	5	5	5	5	20	55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20	56	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20	57	4	4	5	5	18
58	4	4	4	5	17	58	5	5	5	5	20
59	4	4	4	4	16	59	3	3	3	4	13
60	3	3	3	3	12	60	3	3	3	3	12
61	5	5	5	5	20	61	5	5	5	5	20
62	5	5	5	5	20	62	5	5	5	5	20
63	5	5	5	5	20	63	5	5	5	5	20
64	5	5	5	5	20	64	5	5	5	5	20
65	5	5	5	4	19	65	4	4	5	5	18
66	5	5	5	5	20	66	5	5	5	5	20
67	5	5	5	5	20	67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20	68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	5	20	69	5	5	5	5	20
70	5	5	5	5	20	70	5	5	5	4	19
71	2	4	4	4	14	71	3	3	3	3	12
72	5	5	5	5	20	72	5	5	5	5	20
73	5	5	5	5	20	73	5	5	5	5	20
74	5	4	4	5	18	74	5	5	5	4	19
75	4	4	4	4	16	75	3	3	4	4	14
76	4	4	4	4	16	76	4	3	3	4	14
77	4	4	4	4	16	77	4	3	3	4	14
78	4	4	4	4	16	78	4	3	3	4	14
79	5	5	5	5	20	79	5	5	5	5	20
80	5	5	5	5	20	80	5	4	5	5	19
81	5	5	5	4	19	81	5	5	5	5	20
82	5	5	5	5	20	82	5	5	5	5	20
83	5	5	5	5	20	83	5	5	5	5	20
84	4	5	5	5	19	84	4	4	5	5	18
85	5	5	5	5	20	85	5	5	5	5	20

86	4	4	4	4	16	86	4	4	4	4	16
87	5	4	5	5	19	87	5	5	4	5	19
88	5	5	5	5	20	88	5	5	5	5	20
89	5	5	5	5	20	89	5	5	5	5	20
90	5	5	5	5	20	90	5	5	5	5	20
91	5	5	5	5	20	91	5	5	5	5	20
92	5	5	5	5	20	92	5	5	5	5	20
93	5	5	5	5	20	93	5	5	5	5	20
94	5	5	5	5	20	94	5	5	5	5	20
95	5	5	5	5	20	95	5	5	5	5	20
96	5	5	5	5	20	96	5	5	5	5	20
97	5	5	5	5	20	97	5	5	5	5	20
98	5	5	5	5	20	98	5	5	5	5	20
99	5	5	4	4	18	99	4	4	5	4	17
100	5	5	4	4	18	100	5	5	5	5	20
101	5	5	5	5	20	101	5	5	5	5	20
102	5	4	5	3	17	102	5	5	5	5	20
103	5	5	5	5	20	103	5	5	5	5	20
104	5	5	5	5	20	104	5	5	5	5	20
105	5	5	5	5	20	105	5	5	5	5	20
106	5	5	5	5	20	106	5	5	5	5	20
107	5	5	5	5	20	107	5	5	5	5	20
108	5	4	5	5	19	108	5	5	5	5	20
109	5	5	5	5	20	109	5	5	5	5	20
110	4	5	5	5	19	110	5	5	5	5	20
111	5	5	5	5	20	111	5	5	5	5	20
112	5	5	5	5	20	112	5	5	5	5	20
113	5	5	5	5	20	113	5	5	5	5	20
114	5	5	5	5	20	114	5	5	5	5	20
115	5	5	5	5	20	115	5	5	5	5	20
116	5	5	5	5	20	116	5	5	5	5	20
117	5	5	5	5	20	117	5	5	5	5	20
118	5	5	5	5	20	118	5	5	5	5	20
119	5	5	5	5	20	119	5	5	5	5	20
120	5	5	5	5	20	120	5	5	5	5	20
121	5	5	5	5	20	121	5	5	5	5	20
122	5	5	4	3	17	122	4	3	4	5	16
123	5	5	5	5	20	123	5	5	5	5	20
124	4	5	5	4	18	124	5	5	5	5	20
125	5	5	5	5	20	125	5	5	5	5	20
126	5	5	5	5	20	126	5	5	5	5	20
127	5	5	5	5	20	127	5	5	5	5	20
128	5	5	5	5	20	128	5	5	5	5	20
129	5	5	5	5	20	129	5	5	5	5	20

130	5	5	5	5	20	130	5	5	5	5	20
131	4	4	4	4	16	131	4	3	4	4	15
132	5	5	5	5	20	132	5	5	5	5	20
133	5	5	5	5	20	133	5	5	5	5	20
134	5	5	5	5	20	134	5	5	5	5	20
135	5	5	5	5	20	135	5	5	5	5	20
136	5	5	5	5	20	136	5	5	5	5	20
137	5	5	5	5	20	137	5	5	5	5	20
138	5	5	5	5	20	138	5	5	5	5	20
139	5	5	5	5	20	139	5	5	5	4	19
140	5	5	5	5	20	140	5	5	5	5	20
141	5	5	5	5	20	141	5	5	5	5	20
142	5	5	5	5	20	142	5	5	5	5	20
143	5	5	5	5	20	143	5	5	5	5	20
144	5	5	5	5	20	144	5	5	5	5	20
145	5	5	5	5	20	145	5	5	5	5	20
146	5	5	5	5	20	146	5	5	5	5	20
147	5	5	5	5	20	147	5	5	5	5	20
148	5	5	5	5	20	148	5	5	5	5	20
149	5	5	5	5	20	149	5	5	5	5	20
150	5	5	5	5	20	150	5	5	5	5	20
151	5	5	5	5	20	151	5	5	5	5	20
152	5	5	5	5	20	152	5	5	5	5	20
153	5	5	5	5	20	153	5	5	5	5	20
154	5	5	5	5	20	154	5	5	5	5	20
155	5	5	5	5	20	155	5	5	5	5	20
156	5	5	5	5	20	156	5	5	5	5	20
157	5	5	5	5	20	157	5	5	5	5	20
158	5	5	5	5	20	158	5	5	5	5	20
159	5	5	5	5	20	159	5	5	5	5	20
160	5	5	5	5	20	160	5	5	5	5	20
161	5	5	5	5	20	161	5	5	5	5	20
162	5	5	5	5	20	162	5	5	5	5	20
163	5	5	5	5	20	163	5	5	5	5	20
164	5	5	5	5	20	164	5	5	5	5	20
165	5	5	5	5	20	165	5	5	5	5	20
166	5	5	5	5	20	166	5	5	5	5	20
167	5	5	5	5	20	167	5	5	5	5	20
168	5	4	4	4	17	168	4	4	4	4	16
169	5	5	5	5	20	169	5	5	5	5	20
170	5	5	5	5	20	170	5	5	5	5	20
171	5	5	5	5	20	171	5	5	5	5	20
172	5	5	5	5	20	172	5	5	5	5	20
173	5	5	5	5	20	173	5	5	5	5	20

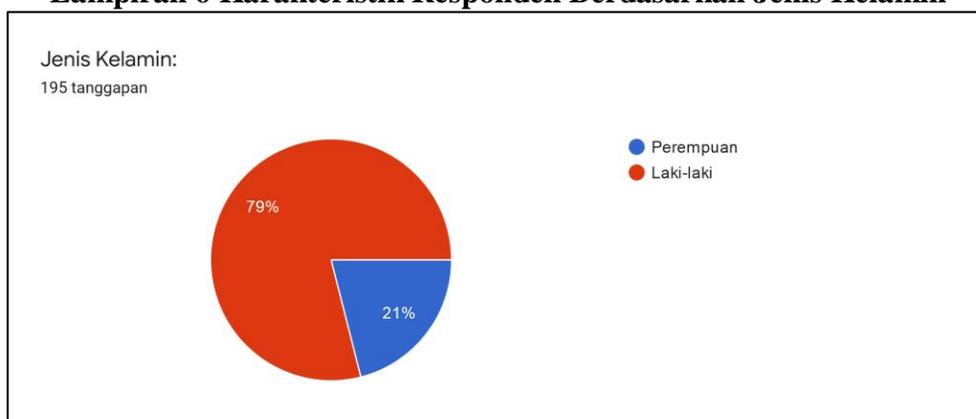
174	5	5	5	5	20	174	5	5	5	5	20
175	5	5	5	5	20	175	5	5	5	5	20
176	5	5	5	5	20	176	5	5	5	5	20
177	5	5	5	5	20	177	5	5	5	5	20
178	5	5	5	5	20	178	5	5	5	5	20
179	5	5	5	5	20	179	5	5	5	5	20
180	5	5	5	5	20	180	5	5	5	5	20
181	5	5	5	5	20	181	5	5	5	5	20
182	5	5	5	5	20	182	5	5	5	5	20
183	5	5	5	5	20	183	5	5	5	4	19
184	5	5	5	5	20	184	5	5	5	5	20
185	5	5	5	5	20	185	5	5	5	5	20
186	5	5	5	5	20	186	5	5	5	5	20
187	5	5	5	5	20	187	5	5	5	5	20
188	5	5	5	5	20	188	5	5	5	5	20
189	5	5	5	5	20	189	5	5	5	5	20
190	5	5	5	5	20	190	5	5	5	5	20
191	5	5	5	5	20	191	5	5	5	5	20
192	5	5	5	5	20	192	5	5	5	5	20
193	5	5	5	5	20	193	5	5	5	5	20
194	5	5	5	5	20	194	5	5	5	5	20
195	5	5	5	5	20	195	5	5	5	5	20
1	0	0	0	0		1	0	0	0	0	
2	1	0	0	0		2	0	0	0	0	
3	8	6	4	6		3	7	15	12	5	
4	29	36	35	34		4	35	29	31	36	
5	157	153	156	155		5	153	151	152	154	
	195	195	195	195			195	195	195	195	

### Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



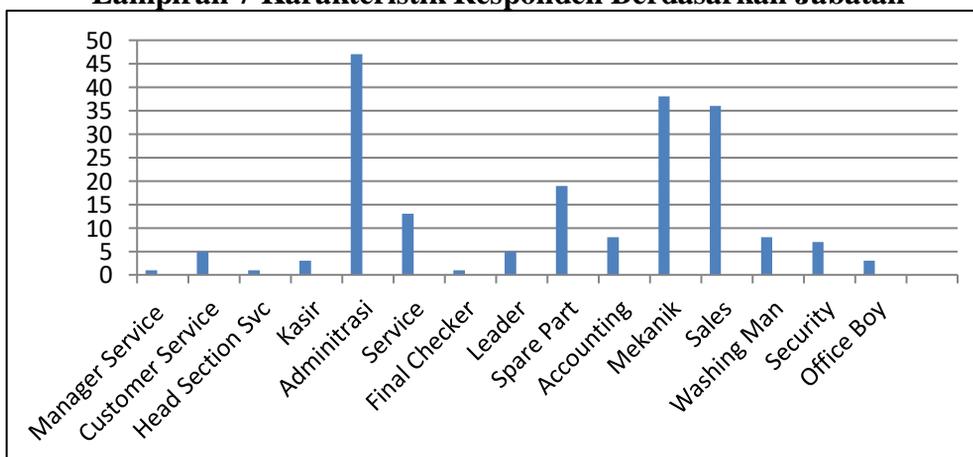
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber: Grafik Responden Penelitian Jabatan Kerja Diolah April 2020

**Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Kreativitas Kerja (X)**

		<b>Correlations</b>				
		KRK1	KRK2	KRK3	KRK4	TOTAL
KRK1	Pearson Correlation	1	.759**	.660**	.624**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195
KRK2	Pearson Correlation	.759**	1	.747**	.644**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195
KRK3	Pearson Correlation	.660**	.747**	1	.743**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	195	195	195	195	195
KRK4	Pearson Correlation	.624**	.644**	.743**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	195	195	195	195	195
TOTAL	Pearson Correlation	.875**	.897**	.889**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	195	195	195	195	195

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber:* SPSS 25 Uji Validitas Variabel Kreativitas Kerja Diolah April 2020

**Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

		<b>Correlations</b>				
		KK1	KK2	KK3	KK4	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.885**	.814**	.783**	.941**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	50.687	53.174	46.179	37.441	187.482
	Covariance	.261	.274	.238	.193	.966
	N	195	195	195	195	195
KK2	Pearson Correlation	.885**	1	.853**	.707**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	53.174	71.149	57.359	40.082	221.764
	Covariance	.274	.367	.296	.207	1.143
	N	195	195	195	195	195
KK3	Pearson Correlation	.814**	.853**	1	.785**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000

	Sum of Squares and Cross-products	46.179	57.359	63.487	42.026	209.051
	Covariance	.238	.296	.327	.217	1.078
	N	195	195	195	195	195
KK4	Pearson Correlation	.783**	.707**	.785**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	37.441	40.082	42.026	45.149	164.697
	Covariance	.193	.207	.217	.233	.849
	N	195	195	195	195	195
TOTAL	Pearson Correlation	.941**	.940**	.938**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	187.482	221.764	209.051	164.697	782.995
	Covariance	.966	1.143	1.078	.849	4.036
	N	195	195	195	195	195

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 25 Uji Validitas Variabel Kreativitas Kerja Diolah April 2020

#### **Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel Kreativitas Kerja**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.943	5

Sumber: SPSS 25 Uji Reabilitas Variabel Diolah April 2020

#### **Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.970	6

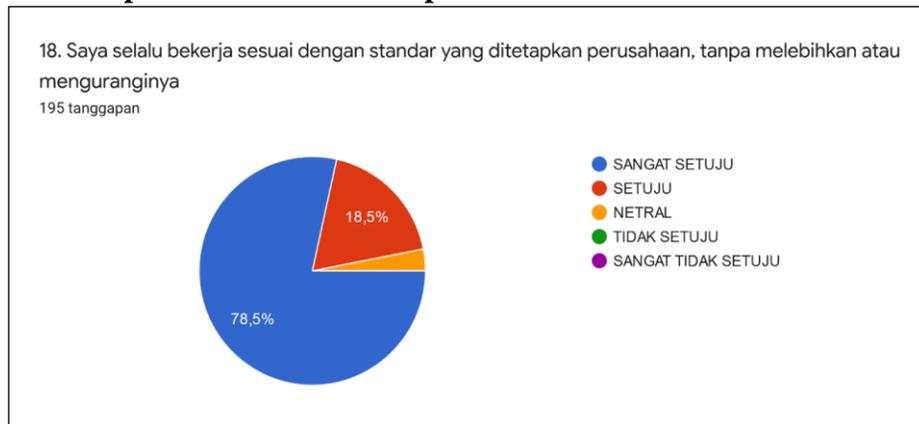
Sumber: SPSS 25 Uji Reabilitas Variabel Diolah April 2020

### Lampiran 12 Jawaban Responden untuk Indikator Keluwesan



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 13 Jawaban Responden untuk Indikator Keaslian



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 14 Jawaban Responden untuk Indikator Penguraian



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 15 Jawaban Responden untuk Indikator Perumusan Kembali



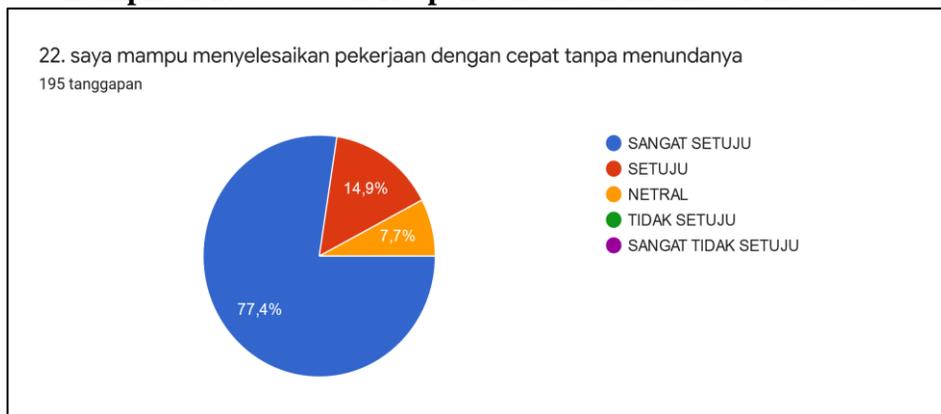
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 16 Jawaban Responden untuk Indikator Kualitas



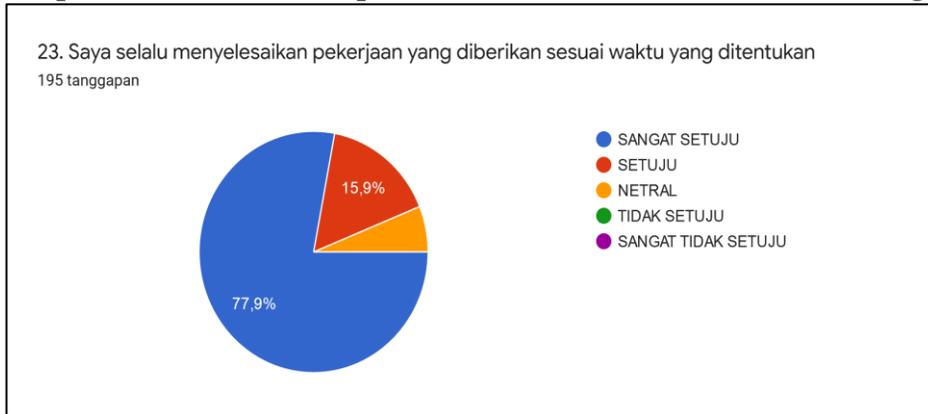
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 17 Jawaban Responden untuk Indikator Kuantitas



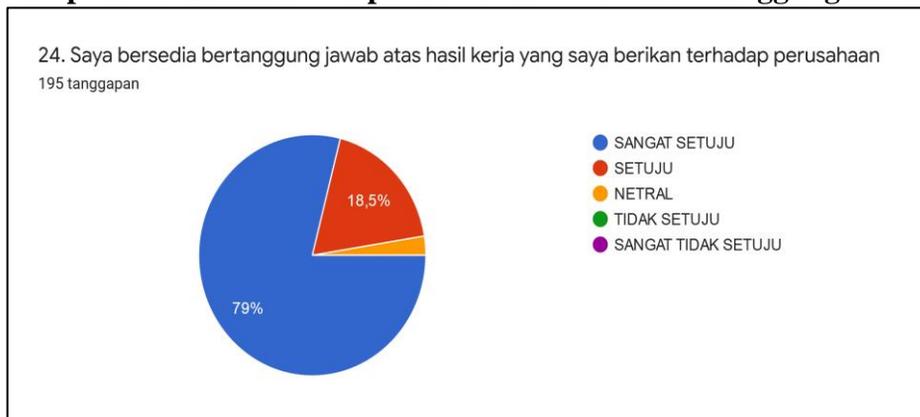
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 18 Jawaban Responden untuk Indikator Pelaksanaan Tugas



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 19 Jawaban Responden untuk Indikator Tanggung Jawab



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

### Lampiran 20 Regresi Linier Variabel Penelitian

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.815	.86507	.816	853.312	1	193	.000

a. Predictors: (Constant), KRK

b. Dependent Variable: KK

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638.566	1	638.566	853.312	.000 <sup>b</sup>
	Residual	144.429	193	.748		
	Total	782.995	194			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KRK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	
	1	(Constant)				-.734	.676		-1.086	.279	-2.067
	KRK	1.032	.035	.903	29.211	.000	.962	1.102	.903	.903	.903

a. Dependent Variable: KK

*Sumber: SPSS 25 Uji Validitas Variabel Kreativitas Kerja Diolah April 2020*

**Lampiran 21 Hasil Plagiasi Skripsi**

**PENGARUH KREATIVITAS  
KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.  
MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

*by* Aidil Fitriansyah Skr 138

---

**Submission date:** 13-Aug-2020 09:10AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1368991924

**File name:** Aidil\_Fitriansyah\_BAB\_1\_-\_BAB\_5\_Skripsi.pdf (463.BK)

**Word count:** 13833

**Character count:** 88272

PENGARUH KREATIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

ORIGINALITY REPORT

<b>36%</b>	<b>30%</b>	<b>7%</b>	<b>24%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.unib.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Great Oak High School</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Stella Maris College</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>pt.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repository.uinjkt.ac.id</b>	



