

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

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

AIDIL FITRIANSYAH

17111024310202

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
MARET 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**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

NASKAH PUBLIKASI

**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 01/07/2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

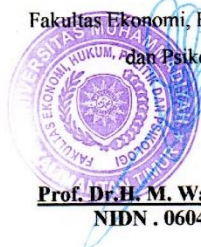
Penguji I : 1. Vera Anitra, S.E., M.M. (.....)

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



Dewi An Susila, S.E., M.Si., Ph. D
NIDN . 0620107201

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

Aidil Fitriansyah¹

Askiah, S.E., M.Si²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda¹

email: aidilfitriansyah.3grafika@gmail.com¹.

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda²

email: ask888@umkt.ac.id².

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda 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, diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,734 + 1,032 X$ dari hasil perhitungan tersebut didapatkan nilai beta 0,816 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 29,211 dengan tingkat signifikansi 0,000 tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), serta derajat kebebasan sebanyak 193 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,972, maka dapat disimpulkan bahwa $29,211 > 1,972$ yang berarti pernyataan H_a diterima dan H_o ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,816. Artinya kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 82%, sedangkan sisanya sekitar 18% dipengaruhi oleh variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata kunci : Karyawan, Kinerja Karywan, dan Kreativitas Kerja

Effect Of Work Creativity on Employee Performance on Pt. Mahakam Berlian Samjaya In Samarinda

ABSTRACT

This research was conducted to oppose the effect of variable Work Creativity on Employee Performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. The population in this study were all employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda 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, Obtained a simple linear regression $Y = 0.734 + 1.032 X$ from the calculation results obtained beta value 0.816 and obtained a tcount of 29.211 with a significance level of 0.000 95% confidence level ($\alpha = 0.05$), and also the number of mountains as much as 193 can be obtained t table amounted to 1.972, it can be concluded that $29.211 > 1.972$ which is meant by H_a accepted and H_o in this case denotes a significant variable of work creativity on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya. Obtained coefficient of determination (R^2) of 0.816. It should be 82%, while the remaining is 18%, while other variables are included in the study.

Keywords: Employees, Employee Performance, and Work Creativity

PENDAHULUAN

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.

Mengenai pelatihan di perusahaan ini menjadi sangat penting, dikarenakan PT. Mahakam Berlian Samjaya diharuskan mengikuti pelatihan dengan tahapan-tahapan yang telah dibuat oleh MMKSI, untuk mendapatkan tenaga kerja bersumber daya manusia yang baik dan tepat sehingga membangun kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dalam melakukan aktivitas di dalam perusahaan setiap harinya.

Pada masing-masing karyawan yang mendapatkan pelatihan dapat berpengaruh besar pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga perbedaan dari sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan sesuai dengan jabatan yang ada di perusahaan tersebut dapat dilihat oleh para pimpinan yang ada di PT. Mahakam Berlian Samjaya sesuai dengan SOP yang terdapat pada MMKSI.

Jenis pelatihan, Materi pelatihan dan Waktu pelatihan merupakan beberapa faktor yang akan digunakan pada saat pemberian pelatihan kerja untuk karyawan agar dapat menerima pembelajaran yang telah disampaikan pada waktu pelaksanaan pelatihan.

Pemahaman tentang kinerja karyawan menurut para ahli yaitu Mangkunegara (2015). Berkata bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melakukan tugasnya, atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya dari perusahaan.

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 dilakukan yang dimana untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut hingga rela mengeluarkan anggaran tersendiri untuk melakukan upaya peningkatan kinerja.

Peneliti mengambil satu hal berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Peran dari kreativitas kerja ialah dimana pengembangan segala aspek yang berpotensi sebagai alat untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas perusahaan.

PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan tempat dilakukannya penelitian yang merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda perusahaan yang ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu Kendaraan Niaga Ringan dan Kendaraan Penumpang.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kreativitas Kerja

Keativitas kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan, keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat, pengertian dalam hal lain diungkapkan oleh Suryana (2017) tentang kreatifitas kerja, ialah seorang kreatif atau orang yang memiliki pemikiran tentang setiap perbedaan, suasana baru, manfaat, dan juga dapat dimengerti oleh setiap orang lainnya.

1. Indikator Kreativitas

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

- a. Pertama ialah keluwesan, apa itu keluwesan adalah sebuah kemampuan dalam mengemukakan ide, dan jawaban atau pertanyaan yang berbeda-beda atau bervariasi.
- b. Kedua ialah keaslian, yang dapat dikatakan sebuah kemampuan dalam memberikan sebuah ide pengetahuan secara nyata dan diketahui kebenarannya oleh orang banyak.
- 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 merangka ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru.

B. Kinerja Karyawan

Pengertian atau definisi kinerja karyawan itu sendiri akan disajikan menurut beberapa para ahli yaitu yang pertama adalah dari peneliti Sudarmanto (2010) mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Dessler (2010) kinerja karyawan adalah sebagai sebuah cara untuk memberikan semangat dukungan kepada setiap karyawan yang ada pada perusahaan.

1. 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. Pertama ialah pembahasan tentang kualitas karyawan terlihat dari seberapa baguskah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maksudnya adalah bagaimana seorang karyawan menghasilkan hasil kerja maksimal, yaitu atas keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.
- b. Kuantitas, dalam menentukan kuantitas seorang pekerja diperoleh dari cara kerja karyawan tersebut. Pengertian dari kuantitas yaitu sebuah hasil yang didapat dalam memberikan kinerja, 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, kesadaran akan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan tugas dengan akurat tanpa ada kesalahan sedikitpun. Berikut akan disajikan tabel peneliti terdahulu terkait tentang variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

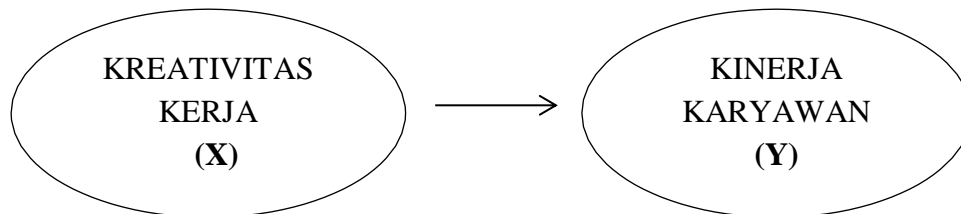
No	Nama peneliti	Judul penelitiannya	Hasil dari penelitiannya
1	Agus Styoro Cahyo Wibowo (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro	Kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 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	Mateus, Wayan, I Gusti, & Desak (2019)	<i>Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance</i>	<i>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.</i>
4	Houcine, Abdul, & Iyanda (2019)	<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>

Sumber: Jurnal Peneliti Terdahulu, data diolah Febuari 2020

Setelah mengetahui peneliti terdahulu dari tabel 1 diatas tadi, yang berisi

tentang hasil penelitian terdahulu terkait kreatifitas kerja dan kinerja karyawan, yang menyajikan dua hasil jurnal nasional, dan dua hasil penelitian dari jurnal internasional, maka dapat diolah sebuah kerangka fikirnya, akan dapat dilihat serta disajikan pada gambar dibawah:

Gambar 1
Kerangka Fikir Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Kerangka Fikir Kreativitas Kerja Penelitian diolah Febuari 2020

Berdasarkan dari hasil disimpulkan, kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini kerangka fikir 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 Basrori (2016), adalah keluwesan, keaslian, penguraian, dan perumusan kembali, sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011), ialah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan juga pelaksanaan tugas.

Hipotesis yang telah dirumuskan, dan bersifat sementara, dengan dasar atas jawaban dari hasil reponden penelitian, yang didapat dari pengumpulan data yang ada. Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis diatas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul penelitian yaitu pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda:

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kretivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Pelaksanaan Penelitian

Tempat penelitian akan dilaksanakan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya berada di kota Samarinda, berlokasi pada JL. K.H. Wahid Hasyim, nomer 18 Samarinda Kalimantan Timur. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda.

B. Jenis Penelitian

Dilakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitaitif lebih menonjolkan atas hasiil dari data yang didapatkan dari perusahaan tempat penelitian dilaksanakan, 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. Definisi Operasional Penelitian

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Kode	Skala Pengukuran
1	Kreativitas Kerja	Kreativitas kerja adalah keahlian yang dimiliki seseorang dengan dapat mengurai maupun mengkolaborasikan gagasan dengan pemikiran yang luwes dan orisinalitas.	Keluwesan	KRK1	Pengukuran memakai skala likert dengan bobot 1-5 menunjukkan tanggapan responden sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, sangat setuju.
			Keaslian	KRK2	
			Penguraian	KRK3	
			Perumusan kembali	KRK4	
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	KK1	Pengukuran memakai skala likert dengan bobot 1-5 menunjukkan tanggapan responden sangattidak setuju tidak setuju, netral, sangat setuju.
			Kuantitas	KK2	
			Pelaksana Tugas	KK3	
			Tanggung Jawab (Mangkunegara 2011)	KK4	

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

A. Teknik Pengumpulan Data

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 di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan.

B. Teknik Analisis Data Penelitian

Melihat jumlah karyawan perusahaan yang cukup banyak, untuk dapat menghemat pengerjaan penelitian ini, maka karyawan untuk menjadi responden

penelitian, rumus untuk menentukan sampel menggunakan rumus *simple random sampling*, berdasar pada buku Sugiyono (2010) didapatkan hasil sampel adalah sebanyak 195 orang.

Dalam memberikan kemudahan untuk setiap *responden* penelitian dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan *kuesioner* dalam bentuk *google formulir*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan.

Setelah *kuesioner* dibuat, maka untuk mengumpulkan hasil jawaban responden atas tanggapan responden adalah dengan *kuesioner* (angket), karena telah diketahui jumlah sampel atau karyawan yang akan dijadikan *responden* penelitian adalah sebanyak 195 orang, maka untuk memberi kemudahan kepada responden, akan disajikan *kuesioner* dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji analisis data penelitian yaitu uji validitas, reabilitas, dan juga uji linier regresi sederhana, semua uji ini akan dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 25.

A. Uji Validitas Penelitian

Untuk mengetahui hasilnya, data diketahui dan dikatakan valid jika nilai yang didapatkan sesuai dengan syarat yang ditentukan, ialah r korelasi adalah sebesar > 0.5 , dilihat dibawah berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Kreativitas Kerja (X)

Indikator Variabel	Kode	Loading Analisis	Keterangan
Keluwes (X1)	KK1	0.875	Valid
Keaslian (X2)	KK2	0.897	Valid
Penguraian (X3)	KK3	0.889	Valid
Perumusan Kembali (X4)	KK4	0.853	Valid

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.5 tersebutlah, maka semua hasilnya valid karena nilai dari r korelasi melebihi 0,5. Setelah mengetahui uji validitas kreativitas kerja berikutnya adalah validitas kinerja karyawan pada tabel dibawah:

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Variabel	Kode	Loading Analysis	Keterangan
Kualitas (Y1)	KK1	0.941	Valid
Kuantitas (Y2)	KK2	0.940	Valid
Pelaksanaan Tugas (Y3)	KK3	0.938	Valid
Tanggung Jawab (Y4)	KK4	0.876	Valid

Sumber: Lampiran 7 Data Diolah April 2020

Dilihat hasil tabel 4 diatas, maka dapat disimpulkan hasil yang didapatkan pada masing-masing indikator untuk variabel kinerja karyawan juga dikatakan valid, karena nilai r korelasi melebihi 0,5.

B. Uji Reabilitas

Dalam uji reabilitas sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak dari sebuah pernyataan dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai koefisien tersebut berada antara angka 0-1. Jika hasil perhitungan mendekati angka 1, maka sebuah instrumen menunjukkan reliabel. Untuk mengukur setiap variabel agar semakin reliabel adalah melihat dari hasil yang melebihi > 0,6.

Tabel 5
Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Hasil	Keterangan
Kreativitas Kerja (X)	0.943	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Reliabel

Sumber: Lampiran 8 Data Diolah 2020

Dilihat dari tabel 5 di atas, berdasar pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reabilitas penelitian menunjukkan untuk keseluruhan indikator pada variabel kreatifitas kerja dan kinerja karyawan melebihi dari nilai 0,6 dan mendekati angka 1, maka dikatakan kedua variabel tersebut adalah reliabel.

C. Analisis Rentang Skor Skala Penelitian

Tabel 6
Total Skor Variabel Kreativitas Kerja

Indikator	Skor
Keluwesannya	4.99
Keasliannya	4.99
Penguraian	4.99
Perumusan Kembali	4.99
Rata-rata Skor	4.99

Sumber: Data Premier Diolah April 2020 April 2020

Dari total rata-rata skor, perhitungan rentang skala pada variable kreativitas kerja yaitu dengan empat indikator menghasilkan nilai sebesar 4,99 yang termasuk pada kategori rentang skor 4.24 – 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi, kategori ini menunjukkan bahwa karyawan atas perhitungan rentang skala pada kreativitas kerja yaitu menghasilkan nilai sebesar 4.99 atau berada pada keterangan rentang sangat tinggi. PT. Mahakam Berlian Samjaya memberikan penerapan kreativitas kerja terbaik untuk para karyawannya, membuat setiap karyawan akan bekerja dengan maksimal, dengan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Selanjutnya adalah untuk variabel kinerja karyawan, yang berdasarkan empat indikator penelitian, yang akan disajikan di bawah:

Tabel 7
Total Skor Kinerja Karyawan

Indikator	Skor
Kualitas	4.98
Kuantitas	4.99
Pelaksanaan Tugas	4.98
Tanggung Jawab	4.98
Rata-rata Skor	4.98

Sumber: Data Premier Diolah April 2020

Dari tabel 7 diatas, rata-rata skor penilaian dari perhitungan rentang skala pada kinerja karyawan adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang yaitu 4.24 - 5 dengan keterangan kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memperhatikan kinerja karyawan dengan sangat baik, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dalam kesuksesan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

D. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini, akan disajikan pada tabel berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 8 di bawah:

Tabel 8
Hasil Analisis Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Signifikansi
Kreativitas Kerja (X)	1.032	29.211	0.000
Konstanta	0.734		
F Hitung	853.312		
R ²	0.816		
Adjusted R ²	0.815		
R	0.903		
Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Lampiran 19 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat di tabel 8 diatas, 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 $Y = 1,032 + (0,734 X)$.

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa kreativitas kerja (X) 0,734, jadi jika kreativitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,734 atau dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 1,032 nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan, (b) = 0,734 nilai koefisien dua arah, diketahui (b) sebesar 0,734 adalah angka yang positif, artinya kreativitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

Mengetahui apakah variabel kreativitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan atau tidak memiliki pengaruh, maka untuk membantu mengetahui pengaruhnya adalah dengan mengetahui t hitung dan t tabel yang ada pada penelitian ini, dari hasil yang didapat pada perhitungan, nilai t hitung adalah 29,211 tingkat signifikansi 0,000 dengan keyakinan 95% atau = 0,05 derajat kebebasan $df = 193$ diperoleh t tabel sebesar 1,972, maka jika disimpulkan nilai $29,211 > 1,972$ yang artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

Diketahui dari hipotesis penelitian ini, maka hipotesis telah mendapatkan dukungan, 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 di Samarinda, dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0,734 artinya variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan masuk kedalam rentang koefisien $> 0,5 - 0,75$ dengan keterangan korelasi kuat.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data stastistik sebagai bab tentang pengarh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka penulis mengambil kesimpulan berikut:

1. 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 kedalam 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 sudah sangat baik, dilihat dari rentang skor keseluruhan indikator kinerja karyawan yang berada pada keterangan sangat tinggi, indikator

tersebut sudah sangat baik ditunjukkan berdasarkan oleh hasil kuesioner penelitian dari karyawan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil dari pembahasan yang sudah disampaikan di atas bahwa kreativitas kerja berpengaruh 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 Samarinda.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan serta penguraian pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan saran pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda dengan harapan dapat bernilai dan bermanfaat bagi instansi 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 menerpakan 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 memperhatikan atas 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. Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis berharap agar penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan baik dalam melakukan penelitian sejenis lainnya. Penulis menyadari bahwa masih banyak sekali kekurangan dalam penulisan penelitian ini. Semoga penelitian ini guna terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap karyawan serta dapat meningkatkan kreativitas kerja pada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Referensi Dari Buku

- Anwar, P. M. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, ShJuharsimi. 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 Kreativitas 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, & Alfactory. 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.*

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

by Aidil Fitriansyah

Submission date: 01-Jul-2020 07:51AM (UTC+0700)

Submission ID: 1352010267

File name: AIDIL_FITRIANSYAH_REVISI_NASKAH_PUBLIKASI.docx (105.13K)

Word count: 3453

Character count: 22467

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

ORIGINALITY REPORT

19%	9%	4%	17%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Great Oak High School Student Paper	8%
2	www.abacademies.org Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
4	Submitted to Stella Maris College Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
6	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
7	pt.scribd.com Internet Source	1%
8	www.scribd.com Internet Source	1%