

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN KREATIVITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
KEBUN SEI SEMAYANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



O L E H

**Nama : TENGKU FAHROZY HAZRYANSYAH
NPM : 1805160135
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 2 3**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 01 Desember 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TENGKU FAHROZY HAZRYANSYAH
N P M : 1805160135
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KEBUN SEI SEMAYANG

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN SIPAHUTAR, S.E., M.M.

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M.

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

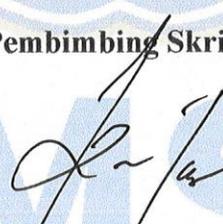
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : TENGKU FAHROZY HAZRYANSYAH
N P M : 1805160135
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN
KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KEBUN SEI
SEMAYANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 24 November 2023

Pembimbing Skripsi



RINI ASTUTI, S.E., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : TENGKU FAHROZY HAZRYANSYAH
 N.P.M : 1805160135
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Nama Dosen Pembimbing : RINI ASTUTI, S.E., MM
 Judul Penelitian : PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KEBUN SEI SEMAYANG

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fenomena terkait variabel yg diteliti kaitkan dgn identifikasi masalah.	16/10-23	Rini
Bab 2	Tambahkan referensi dengan meneliti artikel dosen	22/10-23	Rini
Bab 3	Perbaiki dengan operasional serumpit dgn prosedur peneliti.	25/10-23	Rini
Bab 4	Perbaiki pembahasan jelaskan hasil yg di dapat dgn referensi & penelitian terdahulu	27/10-23	Rini
Bab 5	Kesimpulan jelaskan hasil penelitian berikan saran dgn permasalahan sesuai permasalahan.	12/11-23	Rini
Daftar Pustaka	Seluruh referensi tolong cantumkan pd daftar pustaka menggunakan pendekatan	15/11-23	Rini
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aceh sidang meja hijau	24/11-23	Rini

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Medan, 24 November 2023
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(RINI ASTUTI, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tengku Fahrozy Hazryansyah
NPM : 1805160135
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

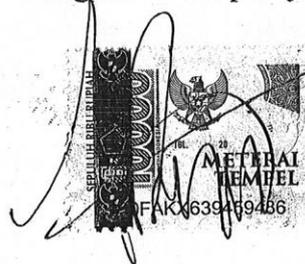
Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2023

Yang membuat pernyataan



TENGGU FAHROZY HAZRYANSYAH

ABSTRAK

Tengku Fahrozy Hazryansyah.

NPM : 1805160135.

Gmail : tengkufahrozy1999@gmail.com

Pengaruh Keterampilan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2023.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang berjumlah 79 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi dan path analysis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 23.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterampilan dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang.

Kata Kunci : Keterampilan, Kreativitas, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Tengku Fahrozy Hazryansyah.

NPM: 1805160135.

Gmail: tengkufahrozy1999@gmail.com

The Influence of Skills and Creativity on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang. Thesis. Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University of North Sumatra in 2023.

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of skills on employee performance, to determine and analyze the influence of creativity on employee performance and to determine and analyze the influence of skills and creativity on employee performance at PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang. The research approach used in this research is a quantitative approach. The population and sample in this study were the number of employees at PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang numbered 79 people. The data collection technique in this research uses a questionnaire technique. Data analysis techniques in this research use classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis testing (t test and F test) and coefficient of determination and path analysis. Data processing in this research used the SPSS (Statistics Package for the Social Scientists) software program version 23.00. The research results show that skills have a positive and significant effect on employee performance, creativity has a positive and significant effect on employee performance and skills and creativity have a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang.

Keywords: Skills, Creativity, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keterampilan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Teristimewa Kepada **Ayahanda dan Ibunda** yang telah memberi semangat, dukungan, keterampilan, serta do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.
9. Bapak / Ibu Pimpinan PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
10. Kepada Para Sahabat-sahabat yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi keterampilan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya. Dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat. Amin ya rabbal allamin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2023
Penulis

Tengku Fahrozy Hazryansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3. Evaluasi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja	15
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	16

2.1.2. Keterampilan	18
2.1.2.1. Pengertian Keterampilan	18
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan	19
2.1.2.3. Dasar-Dasar Keterampilan	20
2.1.2.4. Jenis-Jenis Keterampilan.....	21
2.1.2.5. Indikator Keterampilan	23
2.1.3. Kreativitas	24
2.1.3.1. Pengertian Kreativitas	24
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas	25
2.1.3.3. Ciri-Ciri Kreativitas	29
2.1.3.4. Aspek Kreativitas	30
2.1.3.5. Indikator Kreativitas.....	32
2.2. Kerangka Konseptual	34
2.3. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Pendekatan Penelitian.....	37
3.2. Defenisi Operasional	37
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Tehnik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Deskripsi Data	48
4.1.2. Deskripsi Karakteristik	49
4.1.2.1. Karakteristik Responden	49
4.1.2.2. Analisa Variabel Penelitian	50
4.1.3. Pengujian Kualitas Data	55
4.1.3.1. Uji Validitas.....	55
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	56
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	57
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.1.6. Hipotesis	61
4.2. Pembahasan	64
4.2.1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan..	64
4.2.2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.2.3. Pengaruh Keterampilan dan Kreativitas Terhadap Kinerja karyawan.....	66
BAB V PENUTUP.....	68
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran	68
5.3. Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.2 Absensi Karyawan PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang (Januari – Desember 2022)	2
Tabel 3.1. Indikator Kinerja	38
Tabel 3.2. Indikator Keterampilan	38
Tabel 3.3. Indikator Kreativitas	39
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian	39
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.6. Skala Pengukuran Likert's	41
Tabel 4.1 Skala Likert	48
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.6. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan	50
Tabel 4.7. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kreativitas	52
Tabel 4.8. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.10. Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.11. Hasil Uji t	61
Tabel 4.12. Hasil Uji F	62
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Paradigma Penelitian X_1 Terhadap Y	34
Gambar 2.2. Paradigma Penelitian X_2 Terhadap Y	35
Gambar 2.3. Paradigma Penelitian X_1 dan X_2 Terhadap Y	36
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji t	44
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	45
Gambar 4.1. Grafik <i>P-P Plot</i>	57
Gambar 4.2. Histogram	58
Gambar 4.3. Heteroskedastisitas	59
Gambar 4.4. Kurva Hasil Pengujian I	61
Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian II	62
Gambar 4.6. Kurva Hasil Pengujian III	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya sangat ditentukan oleh pencapaian kinerja organisasi. Pencapaian atau kinerja sangat berkaitan dengan hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi setelah melakukan sejumlah pengorbanan tertentu, seperti mengeluarkan sejumlah anggaran dana untuk membayar kualitas yang dimiliki oleh karyawan. Pencapaian atau keberhasilan untuk memperoleh tujuan akan mendorong organisasi memiliki kekuatan yang dapat membuat mereka mampu bertahan ditegah ketatnya persaingan pada saat ini.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kelancaran menjalankan kegiatan sebuah organisasi, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas

tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2015:96-97). Jika lingkungan kerja tercipta dengan baik, baik dengan pimpinan, sesama karyawan, ataupun terhadap benda-benda yang ada di sekitar mereka, maka lingkungan kerja akan terasa nyaman dan kinerja mereka pun juga akan meningkat. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: keterampilan kerja, kreativitas, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal.

Tabel I.2
Absensi Karyawan PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang (Januari – Desember 2022)

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran				
		S	I	A	Jumlah	Persentase
Januari	79	2	1	-	3	3.80
Pebruari	79	2	1	-	3	3.80
Maret	79	1	1	1	3	3.80
April	79	-	2	-	2	2.53
Mei	79	2	4	-	6	7.59
Juni	79	2	-	1	3	3.80
Juli	79	2	5	2	9	11.39
Agustus	79	1	2	-	3	3.80
September	79	3	-	-	3	3.80
Oktober	79	4	4	-	8	10.13
November	79	1	1	1	3	3.80
Desember	79	2	3	1	6	7.59

Sumber : PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang, 2023.

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling banyak terjadi pada bulan Juli sebesar 11.39%, Oktober sebesar 10.13, Mei dan Desember sebesar 7.59%. Sedangkan pada bulan lainnya tingkat ketidakhadiran karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang dibawah 5%.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Reza, Haikal Fahrul dan Setiawan, Heru (2022), Subekti., I Ketut Surabagiarta dan Utama Wisnu Dyatmika (2019), yang menyatakan bahwa keterampilan dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja secara simultan atau bersama-sama.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan interpersonal (Pusdiklatwas, 2017). Untuk membangun hubungan dengan orang lain, terlebih dahulu kita harus menguasai kemampuan dan keterampilan dalam mengenal diri sendiri, kemudian baru keterampilan dalam mengenal orang lain. Kemampuan kita dalam menjalin hubungan dengan orang lain menjadi faktor penting dalam membangun suasana. Dalam dunia kerja dan bisnis, keterampilan interpersonal yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja. Di dunia perbankan, dimana karyawan banyak berhubungan dengan nasabah, mitra kerja, teman sejawat dan pimpinan maka sangat diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menjalin kerjasama. Hal ini didukung oleh pendapat Tolo, Indri. Sepang, Jantje L. dan Dotulong, Lucky O.H (2016), Marlina, Neni (2018) yang menyatakan bahwa keterampilan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain keterampilan, maka kreativitas merupakan salah satu hal yang penting dan 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 dibanyak perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu

dikomunikasi kepada para karyawannya. Perusahaan bahkan seringkali tidak memberikan ruang gerak bagi para pekerjanya untuk berkreasi dan berinovasi. Hal ini didukung oleh pendapat Wibowo, Agus Styoro Cahyo (2013) dan Dani, Aditia Rachman dan Mujanah, Siti (2021), Muhti dkk (2017), Lakoy (2015), Lengkey dkk (2021) yang menyatakan bahwa kreativitas meningkatkan kinerja karyawan.

PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang adalah salah satu perusahaan milik pemerintah yang bergerak dalam bidang perkebunan. Hal ini tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional sesuai dengan bidang disiplin ilmu dan keahliannya. Fenomena di PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang tersebut antara lain berupa keterampilan yang dimiliki karyawan masih terbatas untuk bidang-bidang tertentu seperti untuk pembibitan yang memang khusus dilakukan oleh tenaga ahli yang datang dari pusat. Begitu juga dengan kreativitas kerja karyawan yang belum berani untuk mengambil keputusan sendiri apabila terjadi permasalahan di tempat bekerja. Hal ini berakibat penyelesaian pekerjaan dapat mengalami keterlambatan.

Melihat fenomena ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain keterampilan dan kreativitas. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang latar belakang pendidikan dan pengetahuan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan sehingga kinerjanya menjadi menurun
2. Masih adanya karyawan yang belum memiliki keterampilan dalam menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
3. Masih adanya karyawan yang cenderung menunggu perintah dari pimpinan sehingga mematikan kreativitas yang dimilikinya

1.3. Batasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: keterampilan kerja, kreativitas, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sesuai dengan identifikasi masalah yang penulis temukan di PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang yaitu mengenai keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Adapun menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah merupakan suatu keadaan atau penyimpangan yang terjadi dalam suatu organisasi yang menuntut untuk diadakannya suatu penyelesaian. Maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah adalah :

1. Apakah ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.
2. Apakah ada pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.

3. Apakah ada pengaruh keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan pada perusahaan mengenai pengaruh keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.
 - b. Manfaat penelitian bagi penulis adalah untuk pengetahuan dan sebagai aplikasi terhadap ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi yang tepat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya peneliti yang berkaitan dengan judul mengenai pengaruh keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi ataupun perusahaan memiliki landasan penilaian yang terpenting yaitu kinerja. Jika tidak ada kinerja maka tujuan tidak dapat dicapai, dan maka dari itu kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi seorang pemimpin. Definisi kinerja menurut (Nawawi, 2017) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja itu dapat di definisikan sebagai : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam- macam pribadi dari masing-masing individu Rivai (2014). Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019) bahwa kinerja SDM

adalah kinerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Menurut Sunyoto (2021), mengatakan bahwa : “kinerja merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dikatakan berprestasi apabila dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan”.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Keterampilan

Keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi

diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

2. Kreativitas

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.

3. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

4. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

5. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

6. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- b. Pendidikan,
- c. Keterampilan,
- d. Manajemen kepemimpinan,
- e. Tingkat penghasilan,
- f. Gaji dan kesehatan,
- g. Jaminan sosial,
- h. Iklim kerja,
- i. Sarana dan prasarana,
- j. Teknologi, dan
- k. Kesempatan berprestasi.

2.1.1.3. Evaluasi Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016:110) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1. Penilai

Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja karyawan ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan.

2. Mengumpulkan Informasi

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

3. Kinerja

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

4. Ternilai

Adalah karyawan dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan, atau tim kerja.

5. Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

6. Membandingkan Kinerja Ternilai Dengan Standar Atasannya

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

7. Dilakukan Secara Periodik

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya,

dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan)

8. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

Menurut Basri & Rivai (2019), tujuan dari penilaian/evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendapatkan data yang dikumpulkan dengan sistematis dan sesuai fakta dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- b. Melakukan evaluasi ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- c. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur kompensasi dan penggajian.
- d. Menjadi panduan organisasi dalam mempromosikan, memindahkan, memutasi, meningkatkan kualitas pekerja dan menyusun tujuan di masa depan.
- e. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat *turnover*, dengan adanya evaluasi kinerja pekerja maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan pada setiap prestasi yang dicapainya.
- f. Mengidentifikasi jenis pelatihan yang diperlukan oleh karyawan.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan pegawai. Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap pegawai, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa

saja kelebihan pegawai yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja secara maksimal dan mana pegawai yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini bisa menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi organisasi.

2.1.1.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2014:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan keterampilan kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut Rivai (2014:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.

- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6. Tanggung jawab.

Mengukur seberapa baik karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima serta kemampuan dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan

7. Kerjasama.

Mengukur kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja serta kolaborasi dalam pekerjaan kelompok

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa prestasi kerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja.

Berkaitan dengan ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

2. Kuantitas Kerja.

Dalam hal ini berkaitan dengan *output* yang perlu diperhatikan juga, bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “eskra”.

3. Dapat tidaknya diandalkan.

Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

4. Sikap.

Sikap terhadap perubahan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.1.2. Keterampilan

2.1.2.1. Pengertian Keterampilan

Menurut Wahyudi (2018:33) keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

- a. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- b. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- c. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

Menurut Soemarjadi (2014:2), keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

Keterampilan menurut Gordon (2017:55), adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Sedangkan menurut Nadler (2016:73) keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Menurut Dunnette (2016:33), keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa

tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Faktor yang mempengaruhi keterampilan adalah pengetahuan, pendidikan, pengalaman, lingkungan dan fasilitas, kebiasaan, kebudayaan dan usia (Green, 1984 dalam Notoatmodjo, 2015). Semakin tinggi pengetahuan dan pendidikan seseorang akan meningkatkan keterampilannya, bertambahnya pengalaman seseorang akan menambah keterampilannya, adanya lingkungan dan fasilitas yang mendukung akan meningkatkan keterampilan, kebiasaan sehari-hari dan budaya setempat akan mempengaruhi keterampilan seseorang, semakin bertambahnya usia seseorang akan bertambah pula keterampilannya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widayatun (2015), yaitu:

a. Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

b. Pengalaman

Merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun

seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan di masa lampaunya.

c. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2.1.2.3. Dasar-Dasar Keterampilan

Menurut Robbins (2016:494), pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis, mendengar dan lain-lain.

2. Keahlian Teknik (*Technical skill*)

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan lain-lain.

3. Keahlian *Interpersonal* (*Interpersonal Skill*)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam suatu tim.

4. Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*)

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

Menurut Sutoto (2014:77) jenis-jenis keterampilan meliputi :

1. *Concern for Order (CO)*

Concern for Order merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.

2. *Initiative (INT)*

Initiative (INT) Merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan untuk melakukan sesuatu.

3. *Impact and Influence (IMP)*

Impact and Influence (IMP) Merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain dapat mendukung agendanya.

4. *Information Seeking (INFO)*

Information Seeking (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

2.1.2.4. Jenis-Jenis Keterampilan

Menurut Silalahi (2014:56) mengidentifikasi bahwa jenis-jenis keterampilan yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan Teknik (*Technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosuder.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual maupun kelompok.

4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpersi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan

mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian akekat dari suatu kondisi-kondisi khusus. Keterampilan diagnostik dapat dapat dimaksudkan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta-fakta

2.1.2.5. Indikator Keterampilan

Dimensi dan indikator keterampilan menurut Wahyudi (2018:54) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Kecakapan, Dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Kepribadian, Dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2019:39), Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus;
2. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif;
3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja;
4. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu

Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

2.1.3. Kreativitas

2.1.3.1. Pengertian Kreativitas

Menurut Rachmawati (2017:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat majinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi,

diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Menurut Dharma dan Akib (2014:22), kreativitas merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi.

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2019). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2019).

Menurut Hamzah dan Nurdin (2017: 154), kreativitas sering digambarkan dengan kemampuan berpikir kritis, mempunyai banyak ide, mampu menggabungkan sesuatu gagasan yang belum pernah tergabung sebelumnya dan kemampuan untuk menemukan ide untuk memecahkan permasalahan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam mengkombinasikan data atau informasi yang telah didapat sebelumnya untuk menciptakan suatu karya baru yang berbeda dengan lainnya dan dapat membantu seseorang dalam memecahkan suatu permasalahan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas

Menurut Munandar (2019:12), ada tiga faktor yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kreatifitas seseorang.

1. Sikap individu

Kreatifitas tidak hanya tergantung pada potensi bawaan yang khusus, tetapi juga pada perbedaan mekanisme mental atau sikap mental yang menjadi sarana untuk mengungkapkan sikap bawaan tersebut. Pengembangan kreatifitas setiap individu mencakup tujuan untuk menemukan gagasan-gagasan serta produk-produk dan pemecahan baru. Untuk mencapai hal diberikan beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- a. Perhatian khusus bagi pengembangan kepercayaan diri siswa perlu diperhatikan.
- b. Rasa keingintahuan siswa perlu dibangkitkan.

Perhatian merupakan salah satu bagian yang terpenting bagi mahasiswa dalam pengembangan kemampuannya. Perhatian ini dapat diberikan oleh pengajar secara aktif pada saat pembelajaran. Pengajar harus dapat menanamkan rasa percaya diri terhadap mahasiswa agar memiliki keingintahuan terhadap permasalahan yang dihadapinya.

2. Kemampuan dasar yang diperlukan

Kemampuan dasar yang diperlukan mencakup berbagai kemampuan berfikir konvergen dan divergen. Berpikir divergen adalah kemampuan berpikir yang didorong untuk menyebar dan meluas dalam mencari ide-ide baru sedangkan berfikir konvergen adalah pola berpikir yang cenderung menyempit. Osborn memperkenalkan pengajaran pemecahan masalah yang kreatif bagi seseorang:

- a. Memikirkan keseluruhan tahap masalah.
- b. Memilih bagian masalah yang perlu dipecahkan.
- c. Memikirkan informasi yang kiranya dapat membantu.

- d. Memilih sumber-sumber data yang paling memungkinkan.
- e. Memikirkan segala kemungkinan pemecahan masalah.
- f. Memilih gagasan-gagasan yang paling memungkinkan.
- g. Memikirkan segala kemungkinan cara pengujian.
- h. Memilih cara yang paling dapat dipercaya untuk menguji.
- i. Membayangkan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi.

Pengajaran tersebut dapat berjalan dengan baik jika peserta didik melakukan kegiatan proses belajar dengan membiasakan untuk berpikir divergen. Pola pikir divergen akan sangat membantu siswa dalam mencari ide-ide baru.

3. Teknik-teknik yang digunakan Teknik-teknik yang digunakan untuk mengembangkan kreatifitas diantaranya sebagai berikut:
 - a. Melakukan pendekatan inquiry
 - b. Menggunakan teknik-teknik sumbang saran
 - c. Memberikan penghargaan bagi prestasi kreatif
 - d. Meningkatkan pemikiran kreatif melalui banyak media.

Pendekatan *inquiry* merupakan salah satu pendekatan yang dapat dilakukan dengan penekanan pada proses berpikir secara kritis dan analitis kepada siswa. Kemampuan berpikir kritis berarti bahwa berpikir dengan tidak menerima sesuatu apa adanya. Sementara pendekatan sumbang saran disini adalah kegiatan yang dilakukan dengan meminta siswa untuk mengemukakan gagasannya. Pemberian penghargaan bagi peserta didik juga dapat dilakukan oleh dalam memberikan pengembangan kreatifitas bagi siswa.

Menurut Hanafi (2016:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas ada dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal

Kondisi internal yang memungkinkan timbulnya proses kreatif :

- a. Keterbukaan terhadap pengalaman, terhadap rangsangan-rangsangan dari luar maupun dari dalam. Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kemampuan menerima segala sumber informasi dari pengalaman hidupnya sendiri dengan menerima apa adanya, tanpa ada usaha mempertahankan diri, tanpa kekakuan terhadap pengalaman-pengalaman tersebut dan keterbukaan terhadap konsep secara utuh, kepercayaan, persepsi, dan hipotesis. Dengan demikian, individu kreatif adalah individu yang menerima perbedaan.
- b. Evaluasi internal, yaitu pada dasarnya penilaian terhadap produk karya seseorang terutama ditentukan oleh diri sendiri, bukan karena kritik atau pujian orang lain. Walaupun demikian individu tidak tertutup dari masukan dan kritikan dari orang lain.
- c. Kemampuan untuk bermain dan bereksplorasi dengan unsur-unsur, bentuk-bentuk dan konsep-konsep. Kemampuan untuk membentuk kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya.
- d. Spritualitas seseorang juga mempengaruhi kreativitas

2. Faktor eksternal

Disamping aspek internal, aspek eksternal juga mempengaruhi kreativitas seseorang. Aspek eksternal (lingkungan) yang memungkinkan tumbuh dan berkembangnya kreativitas adalah lingkungan kebudayaan yang mengandung keamanan dan kebebasan psikologis. Faktor lingkungan yang terpenting adalah lingkungan yang memberikan dukungan atas kebebasan bagi individu.

Timbul dan berkembangnya kreativitas menjadi suatu kreasi tidak lepas dari kebudayaan serta pengaruh masyarakat tempat individu tinggal.

2.1.3.3. Ciri-Ciri Kreativitas

Munandar (2019:71), mengemukakan ciri-ciri kreatifitas sebagai berikut:

- a. Rasa ingin tahu yang luas dan mendalam
- b. Sering mengajukan pertanyaan yang baik.
- c. Memberikan banyak gagasan atau usul terhadap suatu masalah
- d. Bebas dalam menyatakan pendapat.
- e. Mempunyai rasa keindahan yang mendalam
- f. Menonjol dalam salah satu bidang seni.
- g. Mampu melihat suatu masalah dari berbagai segi/sudut pandang.
- h. Mempunyai rasa humor yang luas.
- i. Mempunyai daya imajinasi.
- j. Orisinil dalam ungkapan gagasan dan dalam pemecahan masalah

Menurut Susanto (2014:104) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kreativitas yang tinggi ditandai dengan ciri-ciri kreativitas sebagai berikut:

- a. Selalu ingin tahu
- b. Memiliki percaya diri yang kuat
- c. Memiliki sifat mandiri
- d. Berani mengeluarkan pendapat dan
- e. Berani mengambil resiko.

2.1.3.4. Aspek Kreativitas

Menurut Munandar (2019:18), kreativitas seseorang dapat diukur melalui empat aspek yaitu: kepribadian (*person*), dorongan (*motivation*), proses (*process*), dan hasil (*product*), yaitu :

a. Kepribadian (*person*)

Kepribadian merupakan sesuatu proses penyesuaian diri yang dapat berubah-ubah sesuai dengan keadaan yang dialami oleh seseorang. Pada dasarnya setiap orang memiliki kepribadian kreatif. Setiap individu dilahirkan dengan membawa faktor bawaan yang diberikan Tuhan kepadanya. Selain itu juga memiliki karakteristik individu diperoleh melalui pewarisan dari pihak orang tuanya.

b. Dorongan (*Motivation*)

Motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan, dan memantapkan perilaku ke arah suatu tujuan. Keadaan yang terdapat pada diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang terdapat dalam diri manusia yang dapat memengaruhi tingkah lakunya untuk melakukan kegiatan. Motivasi seseorang ditentukan oleh kuat lemahnya intensitas motifnya untuk melakukan kegiatan.

Motivasi merupakan pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*certain*). Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Manusia akan tergerak untuk melakukan sesuatu yang berarti

bagi dirinya maupun bagi orang lain apabila memperoleh motivasi yang sangat kuat.

c. Proses Kreatif(*Process Creative*)

Proses kreatif yang dibahas dalam bab ini adalah proses kreatif menulis narasi. Proses kreatif yang dilakukan setiap orang untuk menghasilkan sebuah karangan narasi berbeda-beda. Masing-masing memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan tulisannya.

d. Hasil Karya Tulis (*Product*)

Sebuah buku dengan kategori cerita fiksi yang dimaksud jelas adalah bagaimana seorang penulis mampu menggambarkan kondisi dan karakter tokohnya dengan rinci, penuh imajinatif, dan memiliki tujuan. Bahasa yang digunakan penulis mudah dipahami sehingga pesan yang ingin disampaikan penulis kepada pembaca tersampaikan tanpa adanya penafsiran yang berbeda. Tulisan yang dibuat benar-benar membawa dampak positif terhadap pembacannya. Meski dalam pemaparan terdapat kata-kata yang bersifat kedaerahan namun disertai dengan penjelasan arti kata untuk membantu pemahaman bahasa.

Terdapat beberapa aspek yang terkandung di dalam kreativitas itu sendiri. Aspek-aspek inilah yang dapat dikembangkan pada kreativitas untuk anak. Berikut ini dipaparkan oleh beberapa ahli tentang aspek-aspek yang terkandung di dalam kreativitas, yaitu: Parnes (dalam Euis Kurniati & Yeni Rachmawati, 2020:14) mengemukakan beberapa aspek kreativitas:

- a. *Fluency* (kelancaran), yaitu kemampuan mengemukakan ide yang serupa untuk memecahkan suatu masalah.

- b. *Flexibility* (keluwesan), yaitu kemampuan untuk menghasilkan berbagai macam ide guna memecahkan suatu masalah di luar kategori yang biasa.
- c. *Originality* (keaslian), yaitu kemampuan memberikan respons, yang unik atau luar biasa.
- d. *Elaboration* (keterperincian), yaitu kemampuan menyatakan pengarahannya ide secara terperinci untuk mewujudkan ide menjadi kenyataan.
- e. *Sensitivity* (kepekaan), yaitu kepekaan menangkap dan menghasilkan masalah sebagai tanggapan terhadap suatu situasi.

2.1.3.5. Indikator Kreativitas

Berdasarkan pertimbangan bahwa perilaku kreatif tidak hanya memerlukan kemampuan berpikir kreatif (afektif), Munandar (2019) menyusun skala sikap kreatif, diantaranya tujuh butir. Sikap kreatif dioperasi dalam dimensi sebagai berikut:

- a. Keterbukaan terhadap pengalaman baru.

Keterbukaan terhadap pengalaman baru dengan indikator mencoba cara lain dalam menyelesaikan masalah yang diberikan, dan menyukai hal-hal baru.

- b. Kelenturan dalam berfikir.

Keinginan untuk selalu berkembang dengan indikator semangat dalam melakukan pekerjaan yang belum pernah dilakukan sebelumnya, dan tertantang oleh situasi-situasi yang rumit.

- c. Kebebasan dalam ungkapan diri.

Tidak mudah menyerah dengan indikator dalam menyelesaikan masalah tidak pernah setengah-setengah, tidak mudah putus asa, dan menyikapi sebuah kesulitan sebagai sebuah ujian.

d. Menghargai fantasi.

Imajinatif dengan indikator memberikan contoh-contoh konsep yang berbeda-beda dengan yang sudah ada, dan dapat memberikan ide yang berbentuk logis maupun tak logis

e. Minat terhadap kegiatan kreatif.

Rasa ingin tahu yang tinggi dengan indikator memberikan banyak pertanyaan, melakukan eksperimen/percobaan, dan membaca buku lain selain buku wajib.

f. Kepercayaan terhadap gagasan sendiri.

Kepercayaan terhadap gagasan-gagasan sendiri dengan indikator berani mempertahankan gagasan-gagasan sendiri.

g. Kemandirian dalam memberi pertimbangan.

Keberanian dalam mengambil resiko dengan indikator dapat menerima kritikan dari orang lain, berani mempertahankan gagasan penyelesaian soal bila mendapat kritikan dari orang lain, dan berani mengemukakan masalah yang tidak dikemukakan orang lain.

Item skala pengukuran variabel kreativitas karyawan dalam penelitian ini dikutip dari penelitian sebelumnya (Farmer *et al.*, 2013) dimana dalam penelitian ini terdapat empat (4) item pengukuran yaitu ;

a. Karyawan ini mencoba ide atau metode baru terlebih dahulu.

b. Karyawan ini mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah.

c. Karyawan ini menghasilkan ide-ide terobosan terkait dengan bidang pekerjaan.

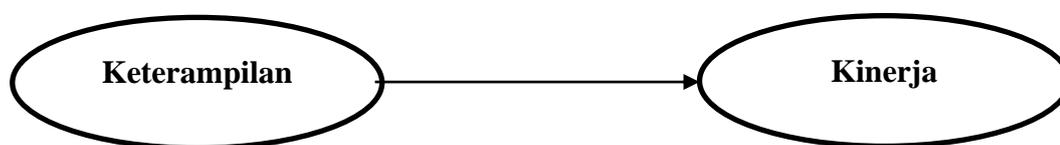
d. Karyawan ini merupakan teladan yang baik untuk kreativitas.

2.2. Kerangka Konseptual

Dibawah ini akan diuraikan hubungan antara dengan keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.

2.2.1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Soetjipto, 2018:87). Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada Tolo, Indri. Sepang, Jantje L. dan Dotulong, Lucky O.H (2016), Marlina, Neni (2018) hubungan yang positif antara keterampilan terhadap kinerja karyawan.

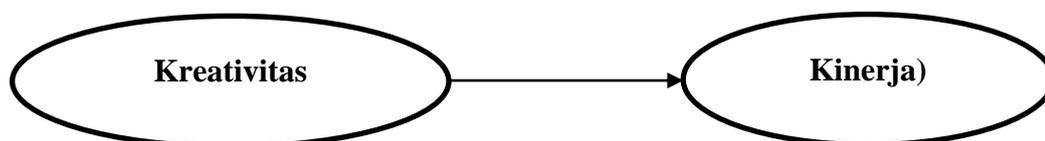


Gambar 2.1.
Paradigma Penelitian X_1 Terhadap Y

2.2.2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala

konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius, kreativitas, disamping bermakna baik untuk pengembangan diri maupun untuk pembangunan masyarakat juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri sebagai salah satu kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Salah satu kunci meningkatkan daya saing dalam suatu perusahaan adalah mendorong laju inovasi sebuah perusahaan agar bisa bersaing, baik di tingkat lokal, nasional, dan lingkungan global. Tetapi pernyataan teoritis tersebut tidaklah mudah diterapkan di tingkatan empiris. Inovasi bukanlah sesuatu yang sederhana dan juga bukan suatu yang bisa diperoleh dengan mudah oleh setiap organisasi yang mempunyai gejala yang sama yaitu rendahnya daya saing. Berdasarkan hasil penelitian Wibowo, Agus Styoro Cahyo (2013), Dani, Aditia Rachman dan Mujanah, Siti (2021) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara kreativitas terhadap kinerja karyawan.

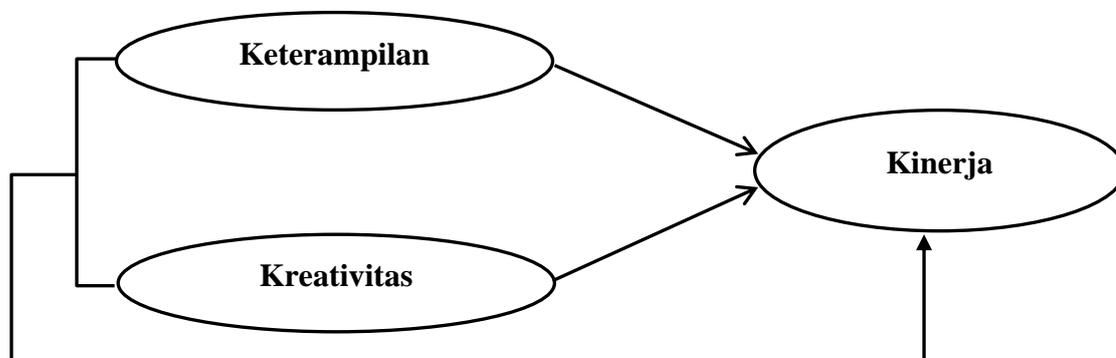


Gambar 2.2.
Paradigma Penelitian X₂ Terhadap Y

2.2.3. Pengaruh Keterampilan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan disini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Soetjipto, 2018:87). Berdasarkan hasil penelitian

Reza, Haikal Fahrul dan Setiawan, Heru (2022) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3.
Paradigma Penelitian X_1 dan X_2 Terhadap Y

2.3. Hipotesis

Menurut Noor (2016), hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih diragukan kebenarannya dengan pengertian lain bahwa jawaban sementara yang masih belum dapat dibuktikan kebenarannya. Jadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H_1 : Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.
- H_2 : Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.
- H_3 : Keterampilan dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Umar (2013) pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausalitas, asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y. Sedangkan kausalitas adalah sebuah hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih, namun hubungan tersebut didasari atas hubungan kausalitas atau hubungan sebab-akibat.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. dari skripsi ini ditambah diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) diartikan dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Tabel 3.1.
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian
6	Tanggung jawab
7	Kerjasama

Sumber : (Robbins (2016)

2. Keterampilan

Menurut Wahyudi (2018:33) “Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek”.

Tabel 3.2.
Indikator Keterampilan

No	Indikator
1	Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4	Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan
5	Kemampuan dalam mengendalikan diri
6	Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
7	Komitmen terhadap pekerjaan

Sumber : Wahyudi (2018:54)

3. Kreativitas

Menurut Munandari (2019) Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia.

Tabel 3.3.
Indikator Kreativitas

No	Indikator
1	Keterbukaan terhadap pengalaman baru
2	Kelenturan dalam berfikir
3	Kebebasan dalam ungkapan diri
4	Menghargai fantasi
5	Minat terhadap kegiatan kreatif
6	Kepercayaan terhadap gagasan sendiri
7	Kemandirian dalam memberi pertimbangan.

Sumber : (Munandar, 2019)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang

Jl. Hasanuddin No. 40 Kebun Sei Semayang, Sumatera Utara

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan April sampai Agustus 2023.

Tabel 3.4.
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Jadwal Kegiatan																	
		April				Mei				Juni				Juli				Ags	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Penyelesaian administrasi	■	■																
2	Penyusunan seminar		■	■	■														
3	Seminar proposal			■	■	■	■	■	■										
4	Pengumpulan data				■	■	■	■	■										
5	Pengolahan data									■	■	■	■	■	■	■	■		
6	Penyusunan skripsi											■	■	■	■	■	■		
7	Pembimbingan															■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																		■

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang berjumlah 79 orang.

Tabel 3.5.
Jumlah Karyawan PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang

No	Divisi	Jumlah
1	Manager	1
2	Kepala Dinas Tanaman / Tata Usaha	1
3	Asisten Tanaman / Lapangan	1
4	Asisten Admin	1
5	Asisten Tehnik / Transport	1
6	Mandor Satu	1
7	Krani I	1
8	Krani Produksi dan Penerimaan Buah	1
9	Mandor panen	1
10	Karyawan / Pekerja	70
Jumlah		79

Sumber : PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang, 2023

3.4.2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Terkait dengan sampel yang diambil, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenis *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling* jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 100 orang. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah

seluruh karyawan bagian produksi PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang berjumlah 79 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapat data dalam membahas skripsi ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara, sebagai berikut :

1. Wawancara adalah yaitu memperoleh data dengan tatap muka, tanya jawab secara lisan dan berusaha mencari keterangan lainnya dari orang yang dapat memberikan keterangan.
2. Angket (*Questionair*) yaitu dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan kepada objek yang diteliti dalam hal ini sampel.

Tabel 3.6.
Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
- Sangat Baik Sekali	5
- Baik Sekali	4
- Baik	3
- Kurang Baik	2
- Tidak Baik	1

3. Studi dokumentasi yaitu bentuk pengumpulan data dengan cara pengumpulan dokumen atau data yang berkenaan dengan judul di perusahaan.

Selanjutnya kuisisioner yang disusun diuji kelayakannya meklaklui pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengukur validitas sesuai butir pertanyaan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan peningkatan kinerja. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0.3$, jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software Statistic Package and Social Science (SPSS)*. Uji validitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (Spearman Brown) $>$ 0,60 maka instrument

memiliki reliabilitas yang baik/reliable/ terpercaya (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melihat distribusi data normal atau tidak menggunakan analisa statistik, sebab Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Rusiadi (2014) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Sebuah persamaan regresi dikatakan baik bila persamaan tersebut memiliki variabel independen yang saling tidak berkorelasi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 angka maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak menjadi Heteroskedastisitas.

3.6.3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (keterampilan dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$a = \text{Nilai konstanta}$$

$$b_1-b_2 = \text{Koefisien regresi berganda}$$

$$X_1 = \text{Keterampilan}$$

$$X_2 = \text{Kreativitas}$$

$$e = \text{Error (5\%)}$$

3.6.4. Uji t (Parsial)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel keterampilan (X_1) dan kreativitas (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel kinerja (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2019)

Keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

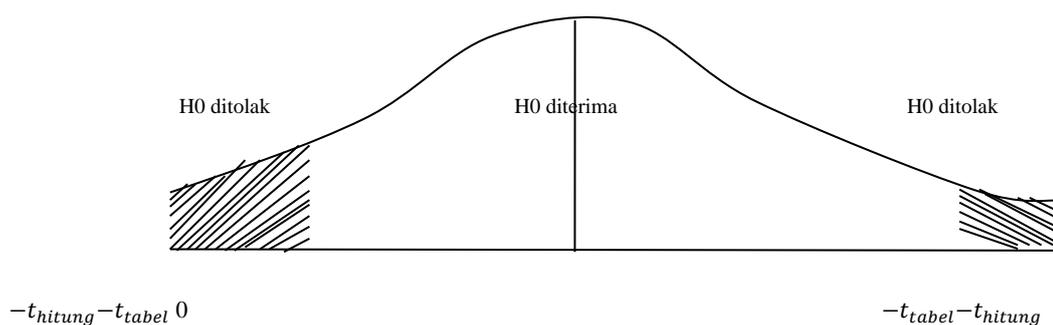
n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel dengan probabilitas kolerasi yakni *sig-2 tailed* $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Sedangkan jika nilai t hitung $<$ t tabel dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni *sig-2 tailed* $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian Hipotesis:

Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t



3.6.5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2019)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

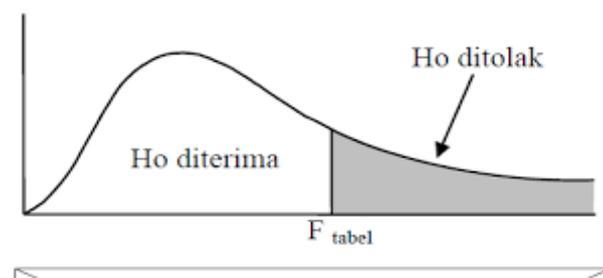
R^2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :

Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F



Kriteria pengujian :

- 1) Jika F hitung $>$ F tabel berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat)
- 2) Jika F hitung $<$ F tabel berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.6.6. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variable terikat atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2019)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel (X_1), 7 pertanyaan untuk variabel (X_2), 7 pertanyaan untuk variabel (Y_1) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah keterampilan, yang menjadi variabel X_2 adalah kreativitas, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 79 responden sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang Setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel variabel X_1 , adalah keterampilan, yang menjadi variabel X_2 adalah kreativitas, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan.

4.1.2. Deskripsi Karakteristik

4.1.2.1. Karakteristik Responden

Tabel 4.2.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Sampel	Persentase (%)
1	Laki-laki	47	59.49
2	Perempuan	32	40.51
Jumlah		79	100

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 47 orang (59.49%), dan perempuan sebanyak 32 orang (40.51%).

Tabel 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Sampel	Persentase (%)
1	20-30	30	37.97
2	31-40	27	34.18
3	41-50	13	16.46
4	51 – keatas	9	11.39
Jumlah		79	100

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 30 orang (37.97%), 31-40 tahun sebanyak 27 orang (34.18%), 41-50 tahun sebanyak 13 orang (16.46%), > 51 tahun sebanyak 9 orang (11.39%).

Tabel 4.4.
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase (%)
1	SMA	21	26.58
2	Diploma	19	24.05
3	S-1	36	45.57
4	S-2	3	3.80
Jumlah		79	100

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah SMA sebanyak 36 orang (45.57%), SMA sebanyak 21 orang (26.58%), Diploma sebanyak 19 orang (24.05%) dan S-2 sebanyak 3 orang (3.80%).

Tabel 4.5.
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase (%)
1	1 – 5 Tahun	27	34.18
2	6 – 10 Tahun	22	27.85
3	11 – 15 Tahun	20	25.32
4	16 – 20 Tahun	10	12.66
Jumlah		79	100

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah 1- 5 Tahun sebanyak 27 orang (34.18%), 6 – 10 Tahun sebanyak 22 orang (27.85%), 11 – 15 Tahun sebanyak 20 orang (25.32%) dan 16 – 20 Tahun sebanyak 10 orang (12.66%).

4.1.2.2. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian, berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

1. Variabel Keterampilan (X_1)

Tabel 4.6.
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	46.84	26	32.91	11	13.92	5	6.33	0	0
2	35	44.30	24	30.38	13	16.46	7	8.86	0	0
3	42	53.16	18	22.78	11	13.92	8	10.13	0	0
4	36	45.57	25	31.65	4	5.06	14	17.72	0	0
5	30	37.97	29	36.71	13	16.46	7	8.86	0	0
6	36	45.57	23	29.11	4	5.06	16	20.25	0	0
7	31	39.24	28	35.44	11	13.92	9	11.39	0	0

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46.84%.
- b. Dari jawaban kedua mengenai Mengandalkan kemampuan saya sendiri dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44.30%.
- c. Dari jawaban ketiga mengenai Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53.16%.
- d. Dari jawaban keempat mengenai Menetapkan durasi dalam sebuah tugas dengan membuat prioritas tugas mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu, dan mengkoordinasikan tugas untuk diri sendiri dan orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45.57%.
- e. Dari jawaban kelima mengenai Mengevaluasi dan memantau kinerja sendiri setelah mengerjakan suatu tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 37.97%.
- f. Dari jawaban keenam mengenai Saya yakin dan percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45.57%.
- g. Dari jawaban ketujuh mengenai Saya yakin dapat membantu untuk mengembangkan visi dan rencana yang akan membantu mewujudkan visi tersebut, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 39.24%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa keterampilan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

2. Variabel Kreativitas (X₂)

Tabel 4.7.
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kreativitas

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	49.37	23	29.11	14	17.72	3	3.80	0	0
2	36	45.57	30	37.97	10	12.66	3	3.80	0	0
3	42	53.16	23	29.11	10	12.66	4	5.06	0	0
4	37	46.84	18	22.78	13	16.46	11	13.92	0	0
5	34	43.04	18	22.78	14	17.72	13	16.46	0	0
6	33	41.77	17	21.52	17	21.52	12	15.19	0	0
7	33	41.77	21	26.58	11	13.92	14	17.72	0	0

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai Saya menggunakan waktu luang untuk pengembangan kemampuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49.37%.
- b. Dari jawaban kedua mengenai Dalam menemukan ide baru, saya mampu melihat dampaknya terhadap perusahaan secara jangka panjang, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45.57%.
- c. Dari jawaban ketiga mengenai Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu hal, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53.16%.

- d. Dari jawaban keempat mengenai Saya memiliki daya imajinasi yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46.84%.
- e. Dari jawaban kelima mengenai Saya tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 43.04%.
- f. Dari jawaban keenam mengenai Saya mampu merealisasikan ide-ide yang diberikan ke hal-hal inovatif, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 41.77%.
- g. Dari jawaban ketujuh mengenai Saya mudah menyesuaikan diri dalam kondisi di luar lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 41.77%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kreativitas melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8.
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	35.44	27	34.18	13	16.46	11	13.92	0	0
2	28	35.44	20	25.32	20	25.32	11	13.92	0	0
3	32	40.51	18	22.78	17	21.52	12	15.19	0	0
4	21	26.58	29	36.71	23	29.11	6	7.59	0	0
5	38	48.10	13	16.46	13	16.46	15	18.99	0	0
6	21	26.58	31	39.24	16	20.25	11	13.92	0	0
7	39	49.37	15	18.99	9	11.39	16	20.25	0	0

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dari jawaban pertama mengenai Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 35.44%.
- b. Dari jawaban kedua mengenai Saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 35.44%.
- c. Dari jawaban ketiga mengenai Dalam mengerjakan pekerjaan, saya mampu melaksanakannya tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 40.51%.
- d. Dari jawaban keempat mengenai Saya mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 36.71%.
- e. Dari jawaban kelima mengenai Saya berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan potensi yang ada dalam diri saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48.10%.
- f. Dari jawaban keenam mengenai Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 39.24%.
- g. Dari jawaban ketujuh mengenai Saya mampu bekerjasama dalam pekerjaan dengan rekan kerja maupun dengan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49.37%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang

dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4.1.3. Pengujian Kualitas Data

4.1.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software Statistic Package and Social Science (SPSS)*, sebagai berikut:

Tabel IV.8.
Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.4051	24.552	.581	.883
VAR00002	24.5063	23.484	.649	.875
VAR00003	24.4177	23.554	.604	.881
VAR00004	24.5570	21.199	.803	.855
VAR00005	24.5696	22.530	.794	.859
VAR00006	24.6076	22.139	.658	.876
VAR00007	24.5823	22.990	.692	.870

Sumber : Data diolah, 2023.

Tabel IV.9.
Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.3291	15.608	.475	.703
VAR00002	24.3165	16.142	.433	.713
VAR00003	24.2658	15.557	.481	.702
VAR00004	24.5443	13.892	.561	.679
VAR00005	24.6456	13.924	.532	.686
VAR00006	24.6709	15.685	.311	.742
VAR00007	24.6456	14.847	.409	.718

Sumber : Data diolah, 2023.

Tabel IV.10.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.2278	26.076	.711	.875
VAR00002	23.3165	25.783	.715	.874
VAR00003	23.2532	26.038	.657	.881
VAR00004	23.3165	27.758	.633	.884
VAR00005	23.2025	24.625	.733	.872
VAR00006	23.3544	26.539	.700	.877
VAR00007	23.1646	24.883	.702	.876

Sumber : Data diolah, 2023.

Pada Tabel IV.8-IV-11, terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator/item untuk variabel keterampilan, kreativitas dan kinerja karyawan dengan $n = 79$ dengan tingkat kepercayaan 95% (0,201). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator/item pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah valid.

4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Menurut Nunnaly (2014), suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,60$ (Ghozali, 2013). Dalam tabel berikut ini disajikan hasil uji reabilitas.

Tabel IV.12.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	7

Sumber : Data diolah, 2023.

Tabel IV.13.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kreativitas (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	7

Sumber : Data diolah, 2023.

Tabel IV.14.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	7

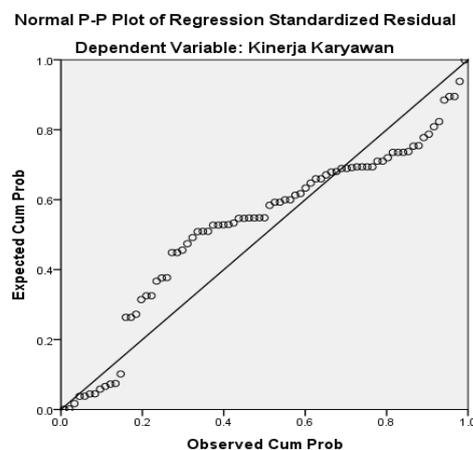
Sumber : Data diolah, 2023.

Pada Tabel IV.12-IV.15 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel keterampilan, kreativitas dan kinerja karyawan adalah reliabel.

1.1.4 Uji Asumsi Klasik

1.1.4.1. Pengujian Normalitas Data

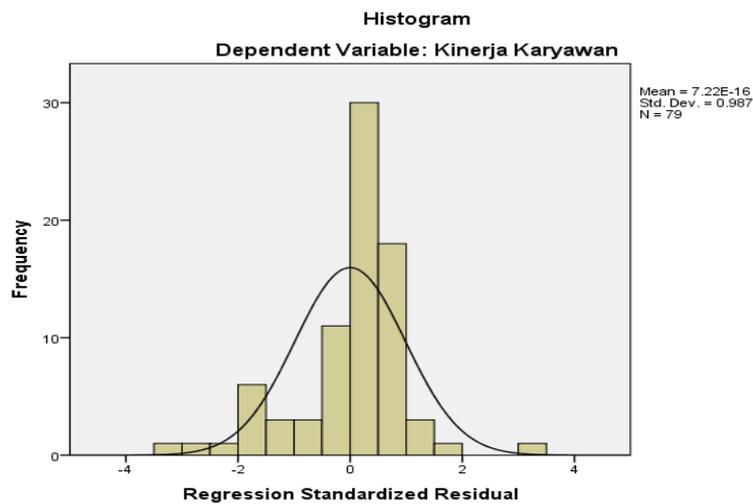
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik.



Sumber: Data diolah, 2023.

Gambar 4.1.
Grafik *P-P Plot*

Dari gambar grafik di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal. Selain menggunakan grafik, uji normalitas data juga menggunakan uji histogram yang dapat dilihat pada histogram berikut ini.



Sumber : Data diolah, 2023.

Gambar 4.2.
Histogram

Gambar di atas, menunjukkan bahwa terjadi lengkung berbentuk lonceng yang menyatakan histogram dan polygon frekuensi variabel dapat dinyatakan normal.

4.1.4.2 Pengujian Multikolinearitas

Tabel 4.9.
Hasil Uji Multikolinearitas

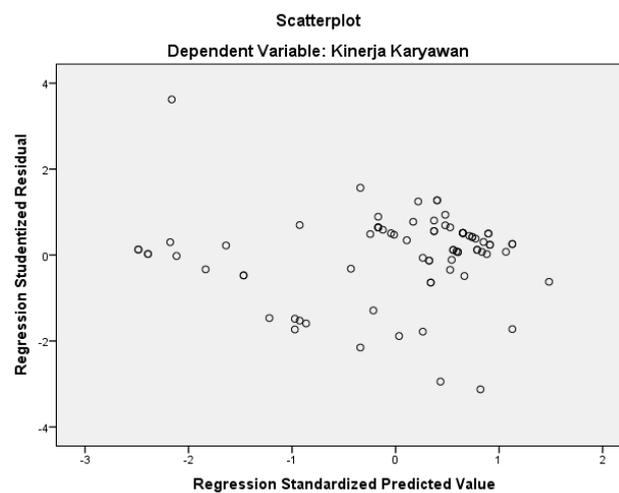
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.194	3.724		-.321	.749		
Keterampilan	.727	.084	.683	8.636	.000	.994	1.006
Kreativitas	.264	.105	.199	2.510	.014	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Data diolah, 2023.

Pada Tabel 4.9, hasil uji multikolinearitas di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.1.4.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan cara uji grafik *scatterplot*.



Sumber: Data diolah, 2023.

Gambar 4.3.
Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.194	3.724		-.321	.749
Keterampilan	.727	.084	.683	8.636	.000
Kreativitas	.264	.105	.199	2.510	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = -1,194 + 0,135X_1 + 0,001X_2 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = -1,194.

Jika variabel dari keterampilan dan kreativitas yang diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan berkurang sebesar -1,194.

- 2) Koefisien Keterampilan X_1

Nilai koefisien keterampilan sebesar 0,727. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan untuk keterampilan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,727 satuan.

- 3) Koefisien Kreativitas X_2

Nilai koefisien kreativitas sebesar 0,264. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan untuk kreativitas akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,264 satuan.

4.1.6. Hipotesis

4.1.6.1. Uji Parsial (Uji t)

Dalam *coefisients* ini dapat dilihat pengaruh keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai secara parsial.

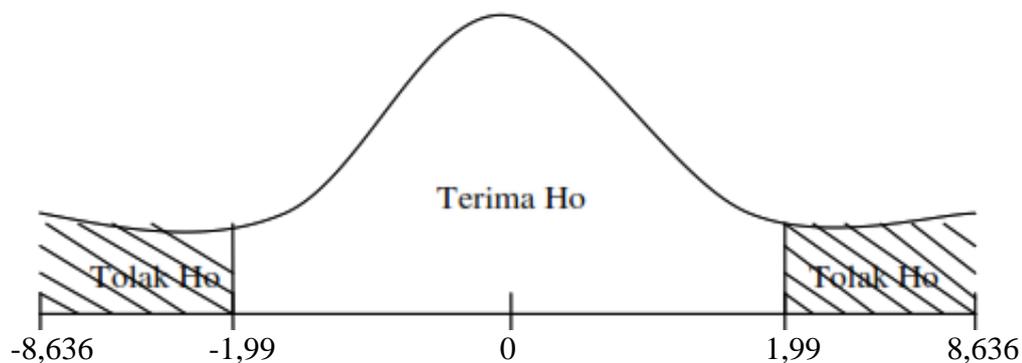
Tabel 4.11.
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.194	3.724		-.321	.749
Keterampilan	.727	.084	.683	8.636	.000
Kreativitas	.264	.105	.199	2.510	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah, 2023.

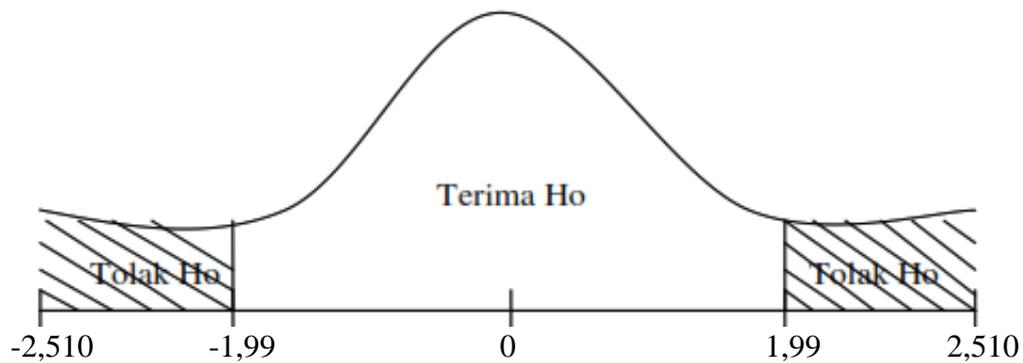
Nilai t-hitung untuk $X_1 > t$ -tabel ($8,636 > 1,991$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada berpengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 4.4.
Kurva Hasil Pengujian I

Untuk X_2 , nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2,510 > 1,991$) dan nilai Sig. ($0,014 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang.



Gambar 4.5.
Kurva Hasil Pengujian II

4.1.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas keterampilan dan kreativitas terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1428.350	2	714.175	42.433	.000 ^b
	Residual	1279.119	76	16.831		
	Total	2707.468	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

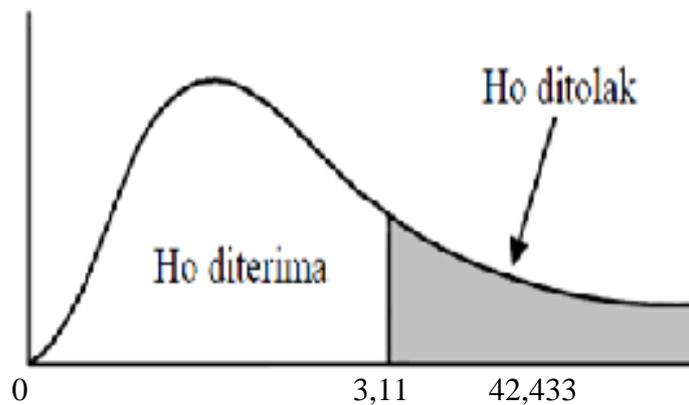
b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Keterampilan

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari hasil uji F di atas, dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,433 > 3,11$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05

maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar 4.6.
Kurva Hasil Pengujian III

4.1.6.3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,528	,515	4,10250

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,528 atau 52,8% yang artinya pengaruh keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang sebesar 52,8%, sedangkan sisanya 47,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (keterampilan dan kreativitas) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung untuk $X_1 > t$ -tabel ($8,636 > 1,991$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$), maka keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Soetjipto, 2018:87).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolo, Indri. Sepang, Jantje L. dan Dotulong, Lucky O.H (2016), Marlina, Neni (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara keterampilan terhadap kinerja karyawan..

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung untuk X_2 , nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,510 < 1,991$) dan nilai Sig. ($0,014 > 0,05$), dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius, kreativitas, disamping bermakna baik untuk pengembangan diri maupun untuk pembangunan masyarakat juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri sebagai salah satu kebutuhan paling tinggi bagi manusia.

Salah satu kunci meningkatkan daya saing dalam suatu perusahaan adalah mendorong laju inovasi sebuah perusahaan agar bisa bersaing, baik di tingkat lokal, nasional, dan lingkungan global. Tetapi pernyataan teoritis tersebut tidaklah mudah diterapkan di tingkatan empiris. Inovasi bukanlah sesuatu yang sederhana dan juga bukan suatu yang bisa diperoleh dengan mudah oleh setiap organisasi yang mempunyai gejala yang sama yaitu rendahnya daya saing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Agus Styoro Cahyo (2013), Dani, Aditia Rachman dan Mujanah, Siti (2021) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara kreativitas terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Keterampilan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,433 > 3,11$) atau $\text{sig } F < 5 \%$ ($0,000 < 0,05$). Berarti variabel keterampilan dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Jadi, keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Soetjipto, 2018:87).

Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius, kreativitas, disamping bermakna baik untuk pengembangan diri maupun untuk pembangunan masyarakat juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia,

yaitu kebutuhan akan perwujudan diri sebagai salah satu kebutuhan paling tinggi bagi manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza, Haikal Fahrul dan Setiawan, Heru (2022) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja dimediasi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Semayang. Responden pada penelitian ini berjumlah 60 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh variabel kreativitas terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kreativitas terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan bahwa ada pengaruh signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

1. Keterampilan kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga

mereka lebih terketerampilan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.

2. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
3. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini hanya di batasi tiga variabel saja yaitu keterampilan, kreativitas, dan kinerja karyawan padahal masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Masa Covid-19. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*. 3(3). 186--194. DOI:<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5795>
- Astuti, R. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Karya Plasindo Medan. *14*(2). 148-154. <https://dx.doi.org/10.30596/ekonomikawan.v14i2.213>
- Astuti, R., & Sari, A. W. (2023). The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Vol 1. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*. 2688-2696. DOI: <https://doi.org/10.30596/miceb.v1i0.382>.
- Astuti, R., & Suhenri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*. 5(2). 1-10. DOI:<https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1). 8-13. DOI: <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.208>.
- Basri, M., & Rivai, V. (2019). *Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*. 19(3). 434-445. DOI : <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Dharma, S., & Akib, H. (2014). Kewirausahaan Sekolah Berbasis Kreatifitas dan Inovasi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. Edisi Khusus. 102–117. URI: <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=128223>.
- Dunnette. (2016). *Keterampilan Pembukuan*. (Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*. 1(1). 46-58. DOI:
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- Erika, P. (2021). Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Ilmiah : Manajemen dan Bisnis*. 19(2). 1693-7619. URI: <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15050>.
- Farmer, S. M., & Tierney, P. (2013). Creative Self-Efficacy Development And Creative Performance Over Time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277.
- Gordon, D. (2017). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Presindo
- Hamali, A. Y. ((2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Hamzah, U., & Nurdin, M. (2017). *Belajar Dengan Pendekatan*. PAIKEM, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi, M. M. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta : UPP STIM. YKPN.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.1(1). 71-80. DOI:
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Iskandar, D., & Nasabella, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah (Manajemen dan Bisnis)*.22(2). 216-222. URI: <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15620>.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT Socfindo Medan. *Jurnal Socfin Indonesia Medan*. 2(3). 181-195. : <https://www.researchgate.net/publication/330180307>.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. 1(1). 166-177. DOI
 : <https://doi.org/10.24036/jik.v1i1.11219200>.
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Ilmiah Kajian Manajemen Bisnis*. 10(1). 1-17. DOI
 : <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>.
- Jufrizen, J., Muis, R. M., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal*

- Ekonomi & Ekonomi Syariah*), 1(1). 9–25. DOI: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kurniati, E., & Rahmawati, Y. (2020). *Strategi Pengembangan Kreativitas. Pada Anak Usia Taman Kanak-kanak*. Jakarta: Kencana.
- Lakoy, A. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas. Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*. 3(3). 978-1003. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9773>.
- Lengkey, S., Lengkong, V., & Dotulong, L. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Blitung). *Jurnal EMBA*. 9(1). 1242-1251. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32963>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlina, N. (2018). Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang. *Skripsi*. Fak. Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Fatah Palembang.
- Moehersono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mufti, A. F. E., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). .Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas. Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Malang: *Jurnal Riset Manajemen*. 2(1). http://library.unisma.ac.id/slims_unisma/index.php?p=show_detail&id=25067.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah : Manajemen dan Bisnis*. 15(1). 48-60. DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.966>
- Munandar, U. (2019). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nadler. (2016). *Keterampilan dan Jenisnya*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jepara: Unisnu Press.

- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pusat Pendidikan Latihan dan Wawasan Kebangsaan. (2017).
- Rachmawati, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Reza, H. F., & Setiawan, H. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Nasi Jamblang Ibu Nur Cirebon. *Skripsi*. Fak. Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Keterampilan Dasar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. Medan: USU Press.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah (Manajemen dan Bisnis)*. 22(2). 216-222. DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2014). *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Soemarjadi. (2014). *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta : Depdikbud
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Amara Book..
- Subeki., Surabagiarta, I. K., & Dyatmika, S. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Keterampilan Kerja Dan Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Surya Mandiri Gresik. *Publikasi Ilmiah Manajemen*. 1(1). 1-10. DOI:<https://jurnalmahasiswa.unipasby.ac.id/index.php/pim/article/view/236/227>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. (M. S. Sofia Yustiani Suryandari, S.E., Ed.) (Cetakan 4.). Bandung: CV Alfabeta.

- Suhendi, H., & Anggara, S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sunyoto, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Susanto, A. (2014). *Teori Belajar Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutoto. (2014). *Dimensi Tingkat Kompetensi*. Jakarta : Bina Pustaka.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O.H. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 4(3). 223-234. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.13723>
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*. 3(2). 83-92. url: <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah : Manajemen dan Bisnis*. 19(2). 110-116. DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>.
- Wahyudi, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.
- Wibowo, A. S. C. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4). 1022-1032. DOI:<https://doi.org/10.30596.jim.v1i4.6260>
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo
- Widayatun. (2015). *Ilmu Perilaku*, Cetakan Pertama, Jakarta: Rineka Cipta.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Tengku Fahrozy Hazryansyah adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterampilan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP Nusantara II Kebun Sei Semayang”**. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar- benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga peneliti ini bermanfaat untuk kita semua.

Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

No Responden :(boleh tidak diisi)
 Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
 Usia Responden : tahun
 Pendidikan terakhir :
 Lama Bekerja (tahun) : 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 ()

Petunjuk Pengisian :

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

Dengan tanda (√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = TidakSetuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = SangatSetuju

Variabel Keterampilan (X₁)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2.	Mengandalkan kemampuan saya sendiri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Menetapkan durasi dalam sebuah tugas dengan membuat prioritas tugas mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu, dan mengkoordinasikan tugas untuk diri sendiri dan orang lain					
5.	Mengevaluasi dan memantau kinerja sendiri setelah mengerjakan suatu tugas					
6.	Saya yakin dan percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya yakin dapat membantu untuk mengembangkan visi dan rencana yang akan membantu mewujudkan visi tersebut					

Variabel Kreativitas (X₂)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1.	Saya menggunakan waktu luang untuk pengembangan kemampuan					
2.	Dalam menemukan ide baru, saya mampu melihat dampaknya terhadap perusahaan secara jangka panjang					
3.	Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu hal					
4.	Saya memiliki daya imajinasi yang tinggi					
5.	Saya tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah					
6.	Saya mampu merealisasikan ide-ide yang diberikan ke hal-hal inovatif					
7.	Saya mudah menyesuaikan diri dalam kondisi di luar lingkungan kerja					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1.	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam pekerjaan.					
2.	Saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan					
3.	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya mampu melaksanakannya tepat waktu					
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
5.	Saya berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan potensi yang ada dalam diri saya					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
7.	Saya mampu bekerjasama dalam pekerjaan dengan rekan kerja maupun dengan atasan					

LAMPIRAN II
TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KETERAMPILAN (X₁)

No	Variabel Keterampilan							X ₁
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	2	3	2	2	3	2	3	17
2	2	3	2	2	3	2	2	16
3	2	2	3	2	2	2	2	15
4	5	5	4	5	5	5	4	33
5	5	4	5	4	5	4	4	31
6	4	4	5	4	5	5	5	32
7	5	5	5	4	4	5	4	32
8	5	4	5	5	4	5	5	33
9	4	5	5	5	4	5	5	33
10	5	5	5	5	4	5	5	34
11	4	5	5	5	5	5	5	34
12	5	5	4	5	4	5	5	33
13	5	5	4	5	5	5	5	34
14	5	3	5	4	4	5	4	30
15	2	2	3	2	2	3	2	16
16	4	3	3	5	5	4	4	28
17	3	5	5	4	3	5	5	30
18	4	5	5	5	3	2	3	27
19	5	4	5	5	4	5	4	32
20	5	5	4	5	5	4	4	32
21	4	3	2	3	3	4	4	23
22	5	5	4	5	4	4	4	31
23	5	4	4	5	5	5	5	33
24	5	5	5	4	5	5	4	33
25	5	5	5	4	4	3	2	28
26	4	3	3	4	4	2	2	22
27	5	3	5	5	5	2	3	28
28	4	5	4	5	4	4	4	30
29	5	5	4	4	5	5	5	33
30	3	3	2	2	3	4	5	22
31	5	4	5	5	5	5	5	34
32	3	5	4	4	4	5	5	30
33	3	5	5	5	5	4	4	31
34	3	2	2	3	2	5	5	22
35	4	4	5	5	4	5	5	32
36	5	5	4	5	5	2	3	29
37	5	4	5	4	4	2	3	27

No	Variabel Keterampilan							X ₁
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
38	4	5	3	5	5	4	4	30
39	2	3	2	2	3	5	5	22
40	5	5	5	5	4	5	4	33
41	4	4	5	4	4	4	4	29
42	5	5	5	4	4	4	4	31
43	5	5	5	4	4	4	4	31
44	4	4	5	5	5	5	5	33
45	5	3	5	5	4	5	4	31
46	3	2	3	3	2	3	2	18
47	3	2	3	2	2	2	2	16
48	3	3	2	2	3	2	3	18
49	5	4	5	4	4	4	4	30
50	4	5	4	5	5	5	5	33
51	4	5	5	4	5	4	5	32
52	4	4	4	5	5	5	5	32
53	4	4	5	5	5	5	5	33
54	5	5	4	4	4	4	4	30
55	5	4	5	5	5	5	5	34
56	4	5	3	5	5	5	5	32
57	5	4	4	2	3	2	3	23
58	5	5	5	2	3	2	3	25
59	4	4	5	4	4	4	4	29
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	4	4	5	4	4	4	4	29
62	5	5	5	4	4	4	4	31
63	5	5	5	4	4	4	4	31
64	4	4	5	5	5	5	5	33
65	5	3	5	5	4	5	4	31
66	3	2	3	3	2	3	2	18
67	3	2	3	2	2	2	2	16
68	3	3	2	2	3	2	3	18
69	5	4	5	4	4	4	4	30
70	4	5	4	5	5	5	5	33
71	4	5	5	4	5	4	5	32
72	4	4	4	5	5	5	5	32
73	4	4	5	5	5	5	5	33
74	5	5	4	4	4	4	4	30
75	5	4	5	5	5	5	5	34
76	4	5	3	5	5	5	5	32
77	5	4	4	2	3	2	3	23
78	5	5	5	2	3	2	3	25
79	4	4	5	4	4	4	4	29

LAMPIRAN III

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KREATIVITAS (X₂)

No	Variabel Kreativitas							X ₂
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	5	5	4	5	5	34
2	5	3	4	5	3	4	5	29
3	5	4	5	5	5	3	4	31
4	5	5	4	5	3	3	2	27
5	5	5	3	5	5	2	3	28
6	4	3	5	5	5	5	5	32
7	5	5	4	5	5	5	4	33
8	2	3	2	2	2	3	3	17
9	5	4	5	4	3	3	2	26
10	5	4	5	5	3	5	5	32
11	5	4	5	4	3	4	3	28
12	4	4	5	4	5	4	4	30
13	4	4	5	5	5	2	2	27
14	4	5	3	4	2	2	2	22
15	5	4	5	5	5	2	2	28
16	4	5	5	5	4	4	5	32
17	5	4	4	4	5	3	4	29
18	5	5	5	5	5	2	4	31
19	4	4	5	5	5	5	4	32
20	4	4	5	5	5	2	3	28
21	5	4	5	4	5	4	3	30
22	4	5	3	3	4	5	5	29
23	3	3	2	3	2	5	2	20
24	4	5	5	2	3	5	5	29
25	5	4	5	5	5	5	4	33
26	5	5	3	5	4	4	5	31
27	4	5	5	3	3	5	5	30
28	5	5	4	3	2	3	2	24
29	4	3	5	5	5	2	3	27
30	5	5	5	4	3	4	5	31
31	5	5	5	4	4	3	5	31
32	2	3	3	2	2	5	5	22
33	2	3	2	2	2	3	4	18
34	3	2	3	2	2	3	2	17
35	5	5	4	4	5	4	3	30
36	3	3	2	3	4	5	4	24
37	5	4	4	2	4	2	5	26

No	Variabel Kreativitas							X ₂
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
38	3	5	4	5	4	4	4	29
39	3	5	5	2	3	5	4	27
40	3	4	4	4	3	5	5	28
41	4	4	5	5	5	5	5	33
42	5	5	4	5	2	5	2	28
43	5	4	5	5	5	5	5	34
44	4	5	4	5	4	5	4	31
45	5	4	4	4	5	4	5	31
46	4	5	5	5	5	5	5	34
47	4	4	5	3	2	3	2	23
48	3	3	3	2	3	2	3	19
49	3	5	4	4	5	4	5	30
50	3	4	4	3	5	3	5	27
51	5	4	5	5	5	5	5	34
52	4	4	5	3	4	3	4	27
53	5	5	5	3	2	3	2	25
54	3	2	3	4	3	4	3	22
55	5	5	4	5	4	5	4	32
56	5	5	5	2	5	2	5	29
57	4	4	5	4	4	4	4	29
58	5	5	5	5	4	5	4	33
59	5	5	4	5	5	5	5	34
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	4	4	5	5	5	5	5	33
62	5	5	4	5	2	5	2	28
63	5	4	5	5	5	5	5	34
64	4	5	4	5	4	5	4	31
65	5	4	4	4	5	4	5	31
66	4	5	5	5	5	5	5	34
67	4	4	5	3	2	3	2	23
68	3	3	3	2	3	2	3	19
69	3	5	4	4	5	4	5	30
70	3	4	4	3	5	3	5	27
71	5	4	5	5	5	5	5	34
72	4	4	5	3	4	3	4	27
73	5	5	5	3	2	3	2	25
74	3	2	3	4	3	4	3	22
75	5	5	4	5	4	5	4	32
76	5	5	5	2	5	2	5	29
77	4	4	5	4	4	4	4	29
78	5	5	5	5	4	5	4	33
79	5	5	4	5	5	5	5	34

LAMPIRAN IV
TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA
KARYAWAN (Y)

No	Variabel Kinerja Karyawan							Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	2	3	5	3	2	3	3	21
2	3	2	2	3	3	3	2	18
3	5	5	5	4	5	4	4	32
4	5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	5	5	3	5	4	5	32
6	4	4	5	4	5	5	4	31
7	5	5	4	4	5	4	5	32
8	3	3	2	4	3	2	3	20
9	4	5	3	4	4	5	5	30
10	5	5	5	4	5	5	4	33
11	4	4	5	4	5	4	5	31
12	5	5	4	4	5	3	5	31
13	3	3	2	2	3	3	2	18
14	4	5	3	4	4	5	5	30
15	3	2	3	3	3	3	2	19
16	5	4	4	3	4	4	5	29
17	2	3	3	4	4	2	3	21
18	5	3	3	4	5	5	4	29
19	5	4	4	4	5	4	5	31
20	4	5	3	3	5	4	5	29
21	3	2	2	3	2	3	2	17
22	2	3	2	2	3	2	3	17
23	5	5	5	5	4	4	5	33
24	4	5	4	5	5	4	5	32
25	4	5	4	4	5	4	5	31
26	3	2	2	3	2	2	3	17
27	4	4	5	5	4	5	2	29
28	4	5	3	5	3	4	5	29
29	5	4	4	5	5	4	5	32
30	2	2	3	2	2	2	3	16
31	4	4	5	5	4	5	5	32
32	2	4	4	5	5	4	5	29
33	3	3	4	4	5	4	5	28
34	3	2	3	3	2	2	3	18
35	4	5	4	5	4	2	4	28

No	Variabel Kinerja Karyawan							Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
36	2	3	2	3	2	4	5	21
37	5	4	5	3	2	3	2	24
38	4	2	5	3	5	5	4	28
39	2	3	2	3	2	2	2	16
40	4	5	5	5	5	4	4	32
41	4	3	5	3	2	4	5	26
42	4	4	5	4	5	4	5	31
43	4	5	4	5	4	5	5	32
44	4	5	5	5	5	4	5	33
45	4	5	4	4	4	4	5	30
46	3	2	3	3	3	3	2	19
47	3	2	2	3	3	2	2	17
48	2	3	3	2	2	3	2	17
49	5	3	3	4	5	3	5	28
50	5	4	5	4	5	5	4	32
51	5	4	5	4	5	5	4	32
52	5	4	4	5	5	4	5	32
53	5	4	5	4	5	4	5	32
54	5	3	5	5	3	5	3	29
55	5	5	4	5	5	5	4	33
56	4	5	3	4	5	4	5	30
57	2	3	2	3	2	3	2	17
58	2	3	2	3	2	3	2	17
59	4	5	5	5	5	5	5	34
60	5	5	4	3	5	5	4	31
61	4	3	5	3	2	4	5	26
62	4	4	5	4	5	4	5	31
63	4	5	4	5	4	5	5	32
64	4	5	5	5	5	4	5	33
65	4	5	4	4	4	4	5	30
66	3	2	3	3	3	3	2	19
67	3	2	2	3	3	2	2	17
68	2	3	3	2	2	3	2	17
69	5	3	3	4	5	3	5	28
70	5	4	5	4	5	5	4	32
71	5	4	5	4	5	5	4	32
72	5	5	5	4	5	4	5	33
73	5	4	5	2	3	4	5	28
74	5	3	5	5	3	5	3	29
75	3	5	4	5	2	2	4	25
76	4	5	3	4	5	4	5	30
77	5	3	5	3	5	3	2	26
78	5	4	5	5	4	5	4	32
79	4	5	5	5	5	5	5	34

LAMPIRAN V
HASIL UJI KUALITAS DATA
Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.4051	24.552	.581	.883
VAR00002	24.5063	23.484	.649	.875
VAR00003	24.4177	23.554	.604	.881
VAR00004	24.5570	21.199	.803	.855
VAR00005	24.5696	22.530	.794	.859
VAR00006	24.6076	22.139	.658	.876
VAR00007	24.5823	22.990	.692	.870

Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.3291	15.608	.475	.703
VAR00002	24.3165	16.142	.433	.713
VAR00003	24.2658	15.557	.481	.702
VAR00004	24.5443	13.892	.561	.679
VAR00005	24.6456	13.924	.532	.686
VAR00006	24.6709	15.685	.311	.742
VAR00007	24.6456	14.847	.409	.718

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.2278	26.076	.711	.875
VAR00002	23.3165	25.783	.715	.874
VAR00003	23.2532	26.038	.657	.881
VAR00004	23.3165	27.758	.633	.884
VAR00005	23.2025	24.625	.733	.872
VAR00006	23.3544	26.539	.700	.877
VAR00007	23.1646	24.883	.702	.876

Hasil Uji Reliabilitas**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan (X₁)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kreativitas (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

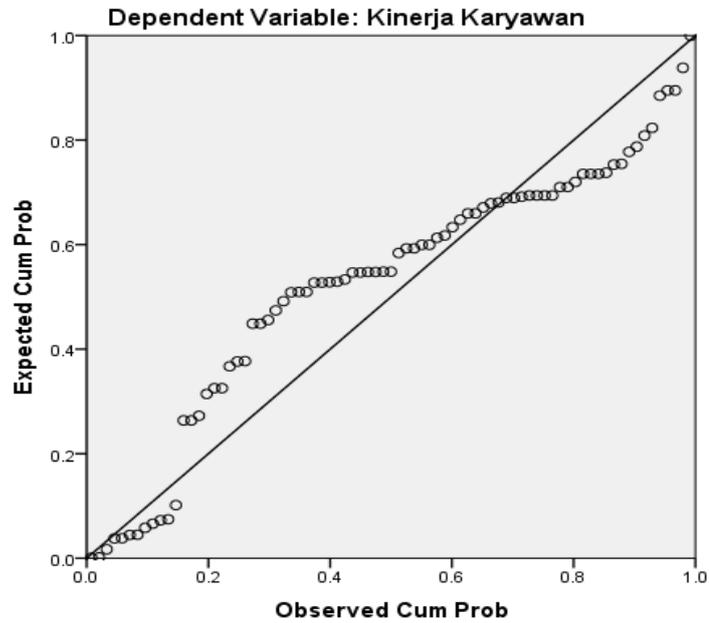
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	7

LAMPIRAN VI

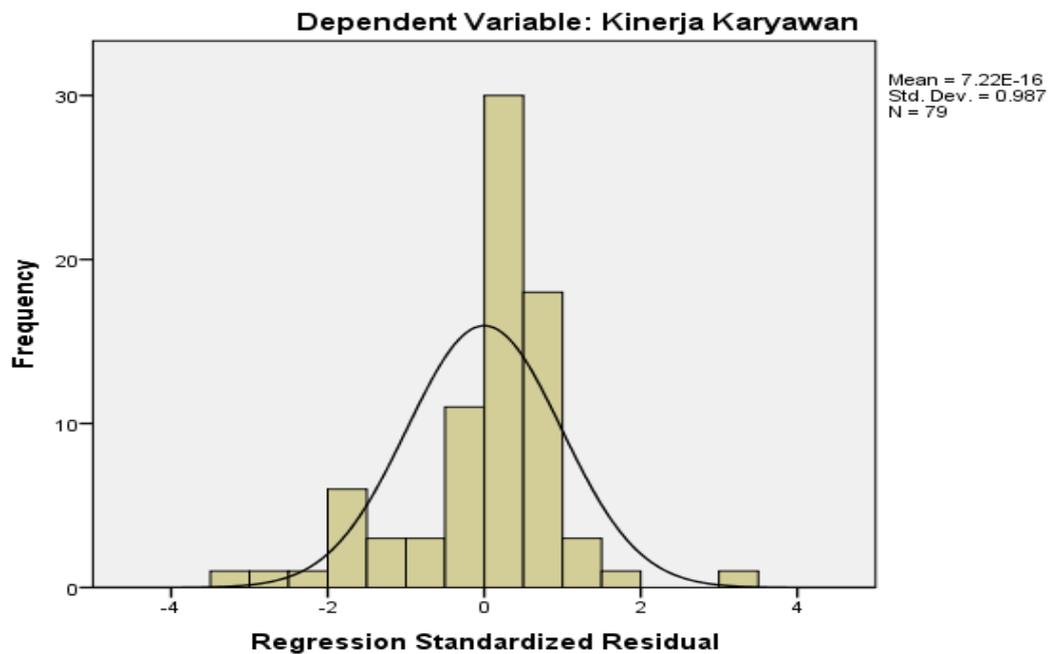
UJI ASUMSI KLASIK

Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



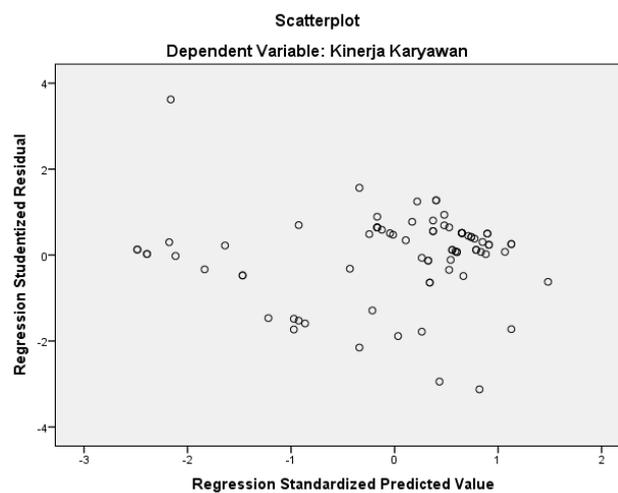
Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.194	3.724		-.321	.749		
Keterampilan	.727	.084	.683	8.636	.000	.994	1.006
Kreativitas	.264	.105	.199	2.510	.014	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pengujian Heteroskedasdisitas



LAMPIRAN VII
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.194	3.724		-.321	.749
Keterampilan	.727	.084	.683	8.636	.000
Kreativitas	.264	.105	.199	2.510	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN VIII

HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.194	3.724		-.321	.749
Keterampilan	.727	.084	.683	8.636	.000
Kreativitas	.264	.105	.199	2.510	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1428.350	2	714.175	42.433	.000 ^b
	Residual	1279.119	76	16.831		
	Total	2707.468	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Keterampilan

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.515	4,10250

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai