

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, dimana sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Susan, 2019). Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan swasta maupun negeri yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi seperti ini di Indonesia terus mengalami persaingan yang sanga begitu ketat sehingga harus lebih meningkatkan kualitas kinerja terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat

penting untuk tetap dapat bertahan. Semua pihak dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini semua pihak harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, dkk 2016). Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan sebagai pencapaian visi, misi dan perusahaan (Busro, 2018:110). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana di kemukakan oleh (Mangkunegara 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang) dan dapat di artikan sebagai hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan hasil kajian Andri (2018) diperoleh hasil bahwa rendahnya kualitas SDM dalam produksi disebabkan oleh pelatihan yang masih rendah, sehingga sulit memahami atau menguasai teknologi yang diperlukan dan sulit menerima atau beradaptasi dengan proses pembaruan akibat perkembangan Iptek yang sangat cepat. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan teknis dan manajemen. Konsep dasar pendidikan dan latihan adalah upaya untuk memberi bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Busro, 2018:201).

Selanjutnya, Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2016) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan lanjutan, bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang sangat pesat seperti saat ini.

Dengan demikian diklat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini di perkuat oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Kosdianti dan Sunardi, (2021), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan pendidikan (diklat) terhadap kinerja pegawai artinya diklat sangat di perlukan sebagai tunjangan untuk pegawai melaksanakan tugasnya.

Penelitian Syaleh (2017) menyatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya perubahan terhadap pendidikan dan pelatihan akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan. Penelitian amanah (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya diklat selain untuk memahami tanggung jawab diklat juga bermanfaat untuk membentuk tingkah laku pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian Astuti dan Sari (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan yang artinya diklat merupakan salah satu upaya yang dilakukan pihak atasan untuk memberikan arahan pegawainya dalam menjalankan tugasnya agar sesuai dengan tanggung jawab masing masing. Penelitian yang dilakukan oleh Karyono dan Gunawan (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja yang artinya diklat memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, diklat sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai agar pegawai dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan SOP.

Selain diklat kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi (Husain 2017). Dalam konteks bekerja, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja (Seo, Rumampuk, & Potolau, 2020). Robbins (2017:235) mendefinisikan konsep penting dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah dimana seseorang dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari

pada yang lainnya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan suatu sikap dan nilai yang bersifat invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Terdapat dua faktor-faktor yang mendorong terjadinya motivasi yaitu motivasi bersifat ekstrinsik dan intrinsik (Herianto & Mirsa, 2018). Ekstrinsik merupakan motivasi dari luar dan intrinsik merupakan motivasi dari dalam diri, kedua hal tersebut dapat menjadikan seseorang untuk lebih berusaha dalam mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi, setiap individu akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai apa yang diinginkannya (Fanzhah dan Hutajulur, 2020)

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di buktikan dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh peneliti putra (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Fitrianto (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian yang di lakukan oleh Darmawangsa dan Ramlawat (2021) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi

memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja sehingga motivasi sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Peneliti Imelda dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Peneliti Farhah, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Arti dari hasil penelitian terdahulu yaitu motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi pegawai memiliki semangat yang positif dalam menjalankan tanggung jawabnya, dengan termotivasinya pegawai, pegawai akan merasa bersemangat dan dapat menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

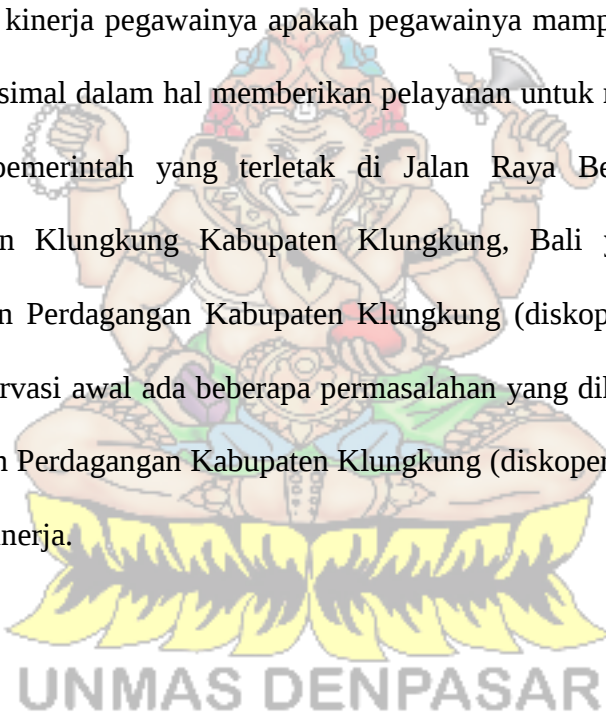
Selain disiplin dan motivasi kreativitas juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Cahyaningsih 2018). Menurut Rachmawati dalam Mumin (2018), kreativitas adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Kreativitas mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mumin 2018). Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi

orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Dia akan mencoba lagi, dan mencoba lagi hingga berhasil. 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 (Allport dalam Yunastiwi, 2017).

Sehubungan dengan pengaruh kreativitas terhadap kinerja penelitian yang dilakukan Heni (2018) mengatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila terdapat perubahan terhadap variabel kreativitas maka secara nyata akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jihanti (2018) mengatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya apabila kreativitas menurun akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2020) menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh secara baik terhadap kinerja yang artinya secara nyata apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Achmad (2020) menyatakan bahwa kreativitas mempengaruhi kinerja karyawan yang artinya apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Cecep (2018) mengatakan bahwa kreativitas

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang artinya terjadi pengaruh yang searah yaitu apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila kreativitas menurun akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

Pemaksimalan kinerja karyawan tidak hanya difokuskan oleh perusahaan-perusahaan swasta tetapi instansi pemerintah pun sudah melakukan pemantauan mengenai kinerja pegawainya apakah pegawainya mampu memberikan kinerja yang maksimal dalam hal memberikan pelayanan untuk masyarakat. Salah satu instansi pemerintah yang terletak di Jalan Raya Besakih no.184, Akah, Kecamatan Klungkung Kabupaten Klungkung, Bali yaitu Dinas Koperasi UKM, dan Perdagangan Kabupaten Klungkung (diskoperindag). Berdasarkan hasil observasi awal ada beberapa permasalahan yang dihadapi Dinas Koperasi UKM, dan Perdagangan Kabupaten Klungkung (diskoperindag) yaitu mengenai capaian kinerja.



Tabel 1.1
Penurunan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM, dan Perdagangan
Kabupaten Klungkung Tahun 2020

Bulan	Jumlah pegawai
Januari	3 orang
Februari	6 orang
Maret	7 orang
April	8 orang
Mei	8 orang
Juni	19 orang
Juli	19 orang
Agustus	23 orang
September	23 orang
Oktober	23 orang
November	21 orang
Desember	22 orang

Sumber : Dinas Koperasi UKM, dan Perdagangan Kab. Klungkung

Tabel 1.2
Pelaksanaan Diklat Pegawai Dinas Koperasi UKM, dan Perdagangan
Kabupaten Klungkung Tahun 2018-2020

Nama Diklat	2018												2019												2020													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Diklat Kepemimpinan																																						
Diklat PIM																																						
Penyusunan Laporan Keuangan																																						

Sumber : Dinas Koperasi UKM, dan Perdagangan Kab. Klungkung

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat ada beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang rendah dimana dengan persentase dibawah 90% dan terjadi penurunan kinerja secara berturut-turut selama 3 bulan pada beberapa pegawai. Jumlah penurunan kinerja pegawai yang banyak terjadi mulai dari Bulan Juni, penyebab kurangnya atau menurunnya kinerja mereka adalah karena ketidakmampuan dalam mengontrol banyaknya pekerjaan, dan tidak mengetahui teknik dalam melakukan pekerjaan agar memerlukan waktu yang efisien. Selain itu

dibalik menurunnya kinerja beberapa pegawai juga dikarenakan oleh kurangnya pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan karena kurangnya dilakukan diklat terhadap pekerja, rendahnya pelaksanaan diklat dapat dilihat pada tabel 1.2 dimana selama periode 2018-2020 diklat hanya dilaksanakan sebanyak 5 kali, dimana dalam artian diklat hanya dilakukan paling banyak 2 kali dalam satu tahun dengan selang waktu yang tidak menentu. Selain itu faktor kreativitas juga sangat mendukung capaian kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki kreativitas yang tinggi maka seharusnya akan menyumbangkan capaian kerja yang maksimal pula. Jika dilihat dari sisi lain rendahnya capaian kerja pegawai disini sangat dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja pegawai karena kurangnya dukungan antar pekerja atau antar devisa. Dimana motivasi sebenarnya memberikan dampak yang positif terhadap capaian kinerja masing-masing pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh diklat, motivasi dan kreativitas pekerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi usaha kecil dan menengah dan perdagangan kabupaten klungkung”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Klungkung ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Klungkung ?

3. Apakah kreativitas pekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Klungkung ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Klungkung Tahun.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Klungkung Tahun.
3. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas pekerja terhadap kinerja pegawai Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Klungkung Tahun.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi sumbangan pemikiran bagi manajemen dinas koperasi UKM, dan perdagangan kabupaten klungkung dalam meningkatkan kinerja pegawai serta bagi mahasiswa dapat bermanfaat dalam memperluas dan menambah pengetahuan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan di jadikan pedoman dan bisa dimanfaatkan untuk pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang peningkatan kinerja melalui diklat, motivasi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori

Goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya (Purnamasari 2019). Locke mengemukakan tentang teori penetapan tujuan/ *goal setting theory* dengan pendekatan kognitif. Ia

menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja tugas seseorang. *Goal setting* memiliki gagasan bahwa



kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang (Mitchell & Daniel dalam Aulia 2020). Premis yang mendasari *goal setting theory* adalah *conscious goal* dimana dalam *conscious goal*, ide-ide berguna untuk mendorong individu melakukan tindakan (Aulia 2020).

2.1.2 Kinerja pegawai

1. Pengertian kinerja pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang) dan dapat di artikan sebagai hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi, kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi (Rahayu 2017). Menurut Hehanussa (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu, kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai karena telah menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab dalam sebuah organisasi dengan menggunakan kemampuannya.

2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

- 1) Kemampuan dan Keahlian
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
- 3) Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan
- 5) Motivasi Kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S.,dkk, (2018):

1) Beban Kerja

Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2) Lingkungan Kerja

Kondisi lokasi tempat kerja.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Bintoro (2017) "*penilaian kinerja (Performance Appraisal)* adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.

Dalam hal ini Fahmi (2017) menjelaskan evaluasi kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan kepada pimpinan maupun pegawai yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Mangkunegara (2017) menjelaskan evaluasi adalah proses evalusai prestasi kerja yang dikerjakan pimpinan secara sistematis atas dasar kerja sesuai tugas yang diberikan. Berdasarkan pendapat

tersebut diambil kesimpulan, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan pimpinan instansi terhadap pegawai berkenaan dengan pekerjaan yang diberikan dengan tujuan menjadikan tolak ukur penilaian apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memotivasi seorang pegawai agar meningkatkan kinerjanya.

Menurut Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
- c. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - 2) Promosi, kenaikan jabatan.
 - 3) Trainning atau latihan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- e. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
- f. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Menurut Sadarmayanti dalam Ainnisya & Susilowati (2018) bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu :

- a. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
- b. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja. Terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi.
- e. Keputusan promosi dan demosi.
- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Sedangkan menurut Fahmi (2017) manfaat penilaian kinerja yaitu penilaian kinerja dapat dijadikan pedoman untuk melakukan evaluasi bagi instansi agar sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu atasan maupun stakeholder. Adapun tahapan dari penilaian kinerja dibagi menjadi 3 yaitu :

- a. Membandingkan kerja yang realistis dengan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya.
- b. Menentukan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja.
- c. Menyeleksi perilaku yang baik dan tidak baik.

4. Indikator indikator kinerja

Berdasarkan teori dari John Miner (2017:70) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses atau hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dan akan mencapai hasil ideal atau sempurna dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator dari kualitas yaitu: tingkat kesalahan, ketelitian, dan kehandalan.
- b. Kuantitas kerja yaitu terkait dengan satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: kepuasan, ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai
- c. Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang melakukan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja yang lainnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.
- d. Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan apabila ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun

indikator dari tanggung jawab yaitu: hasil kerja dan pengambilan keputusan.

- e. Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atau arahan dari atasan. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian.

2.1.3 Diklat

1. Pengertian Diklat

Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Gultom dkk (2019) pelatihan yaitu sebuah kegiatan dalam memberikan peningkatan pada kualitas SDM guna mampu memberikan kualitan terbaiknya pada bidang pengetahuan, ketrampilan kerjanya serta tingkat profesionalisme yang amat tinggi untuk menjalankan pekerjaan pada peningkatan kemampuan untuk mencapai sebuah tujuan usaha milik seseorang.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dengan standar kerja (Mangkuprawira, Hubeis dalam Hamali 2016 : 62).

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa diklat merupakan proses pemberian ilmu pengetahuan baik secara materi maupun keahlian yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesadaran diri individu
- b. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
- c. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:156) Tujuan pelatihan adalah agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi

3. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2016:207-215) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai beriku :

- a. *On The Job Training* yaitu metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 jenis yaitu *Informal On The Job* (dalam metode ini

tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan *Formal On The Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). *On The Job Training* meliputi :

- 1) *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), Tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
- 2) *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
- 3) *Apprenticeship Training* (magang), Magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
- 4) *Demonstration and Example* (demonstarasi dan pemberian contoh), Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin

b. *Off The Job Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off The Job Training* terdiri dari :

- 1) *Simulation* (simulasi), Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih.
- 2) *Study* (studi kasus), Studi kasus adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Kasus ini digunakan untuk merangsang topik diskusi, dan dari semua jenis topik, sebagaimana halnya simulasi kasus dapat sederhana atau rumit.
- 3) *Role Playing* (bermain peran), Peserta diminta memainkan peran tertentu, pada situasi tertentu dalam organisasi tiruan. Diharapkan peserta memiliki pemahaman sikap dan perilaku tertentu yang harus diambil dalam kaitannya dengan situasi atau kondisi yang tertentu pula, melalui pengalihan pengetahuan/pengalaman.
- 4) *Business Game* (permainan peran dalam bisnis), Bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengorganisasian para pesertanya dilakukan dengan membagi peserta kedalam beberapa tim

yang bertugas untuk secara kompetitif memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan.

- 5) *Vestibule* (pelatihan beranda), Metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan semi ahli. Penekanan metode pelatihan ini cenderung pada belajar dibandingkan produksi, pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerjaan sejenis.
- 6) *Laboratory Training* (pelatihan dengan laboratorium), Metode pelatihan dengan peralatan laboratorium dilaksanakan dengan cara peserta dibawa kedalam situasi yang dapat menyaksikan, merasakan, dan mencoba sendiri tentang suatu kejadian/peran sehingga pelatihan dapat lebih mantap dan lebih terkesan.
- 7) *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas), Metode pelatihan sensitivitas adalah Metode pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan perilaku peserta pelatihan.
- 8) *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka), Metode pelatihan alam terbuka adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan eksekutif yang berlangsung dialam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arung jeram, sepeda gunung dll.

c. Presentation Information (presentasi informasi) meliputi :

- 1) *Lecture* (kuliah), adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.
- 2) *Conference* (konferensi/seminar), Koferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.
- 3) *Programmed Instruction* (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu

4. Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Mangkunegara dalam Putra (2021) indikator-indikator pelatihan yaitu :

a. Instruktur

Adalah pelatih yang berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus melewati seleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai.

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

d. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian motivasi

Menurut Siagian (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan bahwa motivasi mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi setiap anggota. Menurut Hasibuan (2017), motivasi merupakan pendorong keinginan dan penggerak keinginan seseorang untuk bekerja karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam pandangan yang lebih sistematis, Robbins dalam Busro (2018:50) mengemukakan bahwa, pengertian motivasi kerja meliputi upaya

(*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*) dan kebutuhan (*needs*). Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins dalam Busro (2018:5) merupakan kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Dari hasil pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kemampuan diri untuk mengaktifkan perilaku atau sifat diri guna untuk mendorong diri untuk bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam suatu organisasi.

2. Tujuan Motivasi

Pada umumnya, tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem motivasi adalah untuk memikat pegawai dan menahan pegawai yang kompeten. Sistem motivasi haruslah memotivasi para pegawai dan mematuhi semua peraturan hukum.

Menurut Hasibuan (2016:146) tujuan – tujuan motivasi yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Faktor faktor pemberian motivasi

Faktor pemberian motivasi menurut Sutrisno (2016:116) yaitu :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi: fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

c. Supervisi yang baik

Supervisi adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Keinginan untuk dapat hidup

Adalah merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebaliknya.

e. Penghargaan seseorang

Adalah seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya

4. Alat dan Jenis Motivasi

Alat-alat dan jenis pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016: 99), yaitu:

a. Alat-Alat Motivasi

1) Materiil Insentif :

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

2) Non material Insentif :

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai: jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

3) Kombinasi materiil dan nonmaterial Insentif :

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

b. Jenis-Jenis Pemberian Motivasi

- 1) Motivasi Positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah)

5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Pratamiaji (2019) indikator-indikator motivasi yaitu :

- a. Material incentive yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang (Gaji dan Insentif)
- b. Semi material insentif yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang namun terkadang juga tidak dapat dinilai dengan uang (Penghargaan).

- c. Non material incentive yaitu pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang (Jabatan).

2.1.5 Kreativitas Pekerja

1. Pengetian Kreativitas

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KKBI) kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan (daya cipta). Askiah (2021) Kreativitas kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat. Menurut Suryana (2017) kreativitas kerja adalah seorang kreatif atau orang yang memiliki pemikiran tentang setiap perbedaan, suasana baru, pemanfaatan dan juga dapat dimengerti oleh setiap orang lainnya. Menurut setiawan (2017) kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru atau melihat hubungan-hubungan baru antara unsur variabel data variabel yang sudah ada sebelumnya. Adistia (2019) mengatakan kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu produk yang baru ataupun kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya yang bergunaserta dapat dimengerti.

Dari hasil pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menciptakan ide atau gagasan baru untuk menyelesaikan pekerjaanya.

2. Faktor faktor kreativitas

Menurut Amabile dalam widiastudi 2018 faktor - faktor yang mempengaruhi kreativitas yaitu :

a. Kemampuan kognitif

Kemampuan kognitif meliputi pendidikan formal. Faktor ini mempengaruhi keterampilan sesuai dengan bidang dan masalah yang dihadapi individu yang bersangkutan.

b. Disiplin Karakteristik

Kepribadian yang berhubungan dengan disiplin diri, kesungguhan dalam menghadapi frustrasi dan kemandirian. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi individu dalam menghadapi masalah dan menentukan ide - ide yang kreatif untuk memecahkan masalah.

c. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas seseorang karena motivasi intrinsik dapat membangkitkan semangat individu untuk belajar sebanyak mungkin guna menambah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian individu dapat mengemukakan ide secara lancar dan dapat memecahkan masalah dengan luwes.

d. Lingkungan Sosial

Kreativitas juga dipengaruhi lingkungan sosial, yaitu tidak adanya tekanan-tekanan dari lingkungan sosial seperti pengawasan, penilaian mampu pembatasan-pembatasan dari pihak luar.

3. Indikator - Indikator Kreativitas

Ada beberapa indikator - indikator kreativitas menurut Amabile dalam Noviyanti (2020) yaitu :

- a. Keahlian, yaitu keahlian dalam menciptakan terobosan-terobosan baru mengenai cara menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kemampuan berpikir kreatif, yaitu mempunyai daya pikir yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan
- c. Motivasi, yaitu termotivasi untuk menggunakan kemampuan, pengetahuan dan keahliannya dalam menyelesaikan tugas - tugas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Alfiah, Riyanto (2019) yang berjudul *“The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees’ Performance of Politeknik LP3I Jakarta”*. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 414 orang dan sampel 81 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 81,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan. Kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik LP3I Jakarta.
2. Setiawan, Nawangsari (2019) dengan judul *“The Effect of Transformational Leadership and Training to Employee Performance Mediated through the Development of”*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 75 orang dengan sampel sebanyak 75 orang. Data dianalisis

dengan menggunakan smart pls (partial least square). Penelitian ini mengungkapkan bahwa, pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi melalui pengembangan karir mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, pelatihan dan kinerja pegawai baik secara langsung maupun simultan.

3. Maduningtias (2018) dengan judul *“the Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang)”*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi sebanyak 90 orang dan sampel 90 orang. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,0%. Pengujian Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5%). Disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Anggara, Ruslan (2021) dengan judul penelitian *“the effect of training, work discipline, and organizational commitment on employee performance the building plant departement of tire company in banten”*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data dalam pengujian model pengukuran dan pengujian model struktural ,Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software Smart PLS versi 3.2.7. Partial Least Square (PLS). Populasi sebanyak 703 orang dengan sampel sebanyak 88 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hidayat, Budiartma (2018) dengan judul penelitian “*Education and Job Training on Employee Performance*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi yaitu sebanyak 105 orang dan sampel sebanyak 105 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PDAM Giri Menang Mataram.
6. Parasakthi dan Ekshan (2020) dengan judul penelitian “*The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*”. Analisis data yang di gunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini berjumlah 92 orang dengan sampel sebanyak 92 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samsung Elektronik Indonesia.
7. Prasetyo, Arafat, Rohana (2021) dengan judul penelitian “*The Contribution of Work Motivation and Training Towards Employee Performance at the Inland Water and Ferries Transport Polytechnic of Palembang*”. Metode yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif dan

regresi linier berganda. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 146 orang dengan sampel sebanyak 60 orang. Dari hasil uji analisis diketahui bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Politeknik Perairan Darat dan Angkutan Penyeberangan Palembang akan meningkat; 2) Ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin banyak pegawai diberikan pelatihan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Politeknik Pengangkutan Perairan dan Penyeberangan Kota Palembang; 3) Ada pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Politeknik Transportasi Perairan Darat dan Penyeberangan Palembang

8. Andriani, Kesumawati, Kristiawan (2018) dengan judul *“The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance”*. Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi linier berganda. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 790 orang dengan sampel 133 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang.
9. Rianto, Sutrisno, Ali (2017) dengan judul *“The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange”*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi sebanyak 395 orang dengan sampel sebanyak

150 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

10. Putra (2021) dengan judul *“The Influence of Motivation and Work Compensation on Employee Performance of PT Immortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch”*. Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi. Jumlah populasi 62 orang, sampel 62 orang. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi (X2) juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
11. Saraswati (2020) dengan judul *“Competency and Creativity as A Relationship That Interpretes Between the Perception of An Organizational Support on Performance of The Craftsman of Ikat Endek In Klungkung Bali”*. Analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif dan structural equation modeling (SEM) pls. Populasi sebanyak 1375 orang dengan sampel 93 orang. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel perceived organization support memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengujian Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Berdasarkan

hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

12. Za dkk (2020) dengan judul "*Aparatus performance as mediation of creativity and innovation towards the successful application of E-kelurahan*". Metode analisis yang di gunakan yaitu analisis path. Jumlah populasi sebanyak 964 dengan sampel sebanyak 91 kk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kreativitas dan inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Gunung Panjang.
13. Ahmed (2020) dengan judul "*Effect of Employee Creativity on Project Performance with the Mediating Role of Knowledge Sharing and Moderating Role of Openness to Experience*". Metode analisis yang digunakan analisis korelasi, jumlah populasi tidak di ketahui pasti dan jumlah sampel 273 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan secara positif mempengaruhi kinerja proyek.
14. Ximenes (2019) dengan judul "*Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance*". Metode analisis yang digunakan smart PLS versi 3.0. Jumlah populasi sebanyak 400 dengan sampel 200. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kreativitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15. Nasr (2018) dengan judul "*Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity*". Penelitian ini menggunakan metode analisis data explanatory factor analysis. Hasil dari

penelitian ini yaitu kreativitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja di lebanon.

