

## Pengaruh Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya

Aidil Fitriansyah<sup>1\*</sup>, Askiah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

\*Kontak email: aidilfitriansyah.3grafika@gmail.com

Diterima: 18/08/20

Revisi: 28/08/20

Diterbitkan: 24/12/20

### Abstrak

**Tujuan studi:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 195 orang karyawan perusahaan.

**Metodologi:** Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuisisioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

**Hasil:** Sehingga diperoleh nilai  $Y = -0,734 + (1,032 X)$ . Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,816, sehingga dapat dikatakan bahwa kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Dengan perolehan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,816. Artinya kreativitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82%, sedangkan sisanya sekitar 18% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Manfaat:** Sebagian besar kreativitas kerja tidak terwujud oleh setiap karyawan karena berbagai faktor internal maupun diri mereka sehingga faktor-faktor itu harus yang mempengaruhi terjalangnya kreativitas harus diketahui sehingga kreativitas dapat diwujudkan setiap karyawan dalam bekerja dan berpotensi memberi keuntungan terhadap perusahaan.

### Abstract

**Purpose of study:** The purpose of this study was to determine how big the role of work creativity on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya, research data were obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 195 company employees.

**Methodology:** The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through google form, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 25 application.

**Results:** So as to get the value of  $Y = -0,734 + 1,032 X$ . From the results of these calculations, obtained a beta value of 0.816, so it can be said that work creativity has a significant effect on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya. With the acquisition of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.816. This means that work creativity affects employee performance by 82%, while the remaining 18% is influenced by other variables, which are not included in this study.

**Applications:** Most of the work creativity is not realized by every employee because of various internal factors and themselves so that the factors that must affect the lack of creativity must be known so that creativity can be realized every employee in working and potentially giving benefits to the company.

---

**Kata kunci :** *Employees, Employee performance, and Work creativity*

### 1. PENDAHULUAN

Pada persaingan industri keahlian teknologi dan sumber daya manusia sangatlah menentukan apakah perusahaan dapat tetap terus bersaing atau berhenti bersaing. Setiap kegiatan operasional perusahaan tidak luput dari peran teknologi yang dimana peran teknologi tersebut tidak dapat bekerja secara efektif dan optimal apabila tidak dioperasikan oleh orang yang ahli dibidangnya. Mengenai pelatihan di perusahaan ini menjadi sangat penting, dikarenakan PT. Mahakam Berlian Samjaya diharuskan mengikuti pelatihan dengan tahapan-tahapan yang telah dibuat oleh MMKSI, untuk mendapatkan tenaga kerja bersumber daya manusia yang baik dan tepat sehingga membangun kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dalam melakukan aktivitas di dalam perusahaan setiap harinya. Pada masing-masing karyawan yang mendapatkan pelatihan dapat berpengaruh besar pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga perbedaan dari sebelum dan

sesudah mendapatkan pelatihan sesuai dengan jabatan yang ada di perusahaan tersebut dapat dilihat oleh para pimpinan yang ada di PT. Mahakam Berlian Samjaya sesuai dengan SOP yang terdapat pada MMKSI.

Jenis pelatihan, Materi pelatihan dan Waktu pelatihan merupakan beberapa faktor yang akan digunakan pada saat pemberian pelatihan kerja untuk karyawan agar dapat menerima pembelajaran yang telah disampaikan pada waktu pelaksanaan pelatihan. Pemahaman tentang kinerja karyawan menurut para ahli yaitu Mangkunegara (2015). Berkata bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melakukan tugasnya, atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya dari perusahaan. Setiap perusahaan selalu mencoba berusaha meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, tak kadang hal itu menjadi hal yang selalu diutamakan oleh perusahaan. Berbagai upaya dari perusahaan selalu dilakukan yang dimana untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut hingga rela mengeluarkan anggaran tersendiri untuk melakukan upaya peningkatan kinerja. Peneliti mengambil satu hal berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Peran dari kreativitas kerja ialah dimana pengembangan segala aspek yang berpotensi sebagai alat untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas perusahaan. PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan tempat dilakukannya penelitian yang merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi perusahaan yang ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu Kendaraan Niaga Ringan dan Kendaraan Penumpang.

## 2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang sifatnya deskriptif dan induktif. Pada metode ini, penelitian sebuah fenomena berangkat dari data yang ada, bukan teori. Jadi fokus penelitian kualitatif bukan pada pembuktian teori yang sudah ada. Adapun landasan teori biasanya sekedar digunakan sebagai penopang fokus penelitian. Peneliti memilih metode kualitatif dikarenakan penelitian tersebut mengangkat sebuah fenomena yang ada pada karyawan yaitu masalah manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini berangkat dari data yang sudah didapatkan peneliti bukan hanya sekedar teori saja. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data kuesioner dan informasi melalui wawancara. Hal ini dilakukan untuk memperkuat keabsahan data penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan secara berturut-turut mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi: lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, hipotesis, uji t, koefisien korelasi, uji validitas, dan uji reliabilitas.

### 2.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terdiri dari tiga wilayah perusahaan, yaitu Samarinda Kota, yang beralamat di Jalan. KH. Wahid Hasyim No.18, Samarinda Seberang yang beralamat di Jalan. Dr. Cipto Mangunkusumo, No 9A Sungai Keledang, dan wilayah Bontang yang beralamat di Jalan. TJ Laut Bontang Selatan. PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Perusahaan ini sudah cukup dikenal oleh masyarakat, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 380 orang.

### 2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori. Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

### 2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 380 orang karyawan yang bekerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel. Peneliti memilih rumus *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simple*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan. Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple*

random sampling karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya *homogen*, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2010), yaitu:

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

Keterangan:

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

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

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

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

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

Berdasar pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalah adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

**2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, melihat jumlah karyawan yang cukup banyak dalam perusahaan tersebut untuk menghemat waktu dan tenaga, dan melihat bahwa perusahaan ini memiliki tingkat aktivitas kerja yang sangat banyak, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

**2.5 Teknik Analisis Data**

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \tag{3}$$

Keterangan:

- $Y$  = Variabel terikat yang akan diprediksi
- $X$  = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
- $a$  = Bilangan Konstanta
- $b$  = Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut Ghozali (2013), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

**Tabel 1 : Skala Penilaian Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

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

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

## 2.7 Uji t

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana:  $b$  = Koefisien Regresi,  $sb$  = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , maka pernyataan  $H_0$  diterima dan pernyataan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan. Jika  $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan pernyataan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

## 2.8 Koefisien Korelasi

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

Tabel 3: Interval Koefisien Variabel Kreativitas Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

## 2.9 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan anantara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah di terima dari 195 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai  $r$  hitung yang harus  $>$  dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 4 butir pernyataan untuk indikator kreativitas kerja dan 4 pernyataan untuk indikator kinerja karyawan.

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Kreativitas Kerja (X)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Keluwesa (X1)	KRK1	0.875	Valid
2	Keaslian (X2)	KRK2	0.897	Valid
3	Penguraian (X3)	KRK3	0.889	Valid
4	Perumusan Kembali (X4)	KRK4	0.853	Valid

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Kualitas (Y1)	KK1	0.941	Valid

2	Kuantitas (Y2)	KK2	0.966	Valid
3	Pelaksanaan Tugas (Y3)	KK3	0.938	Valid
4	Tanggung Jawab (Y4)	KK4	0.876	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 4](#) dan [tabel 5](#) diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu  $r \text{ hitung} \geq 0,5$  setelah menguji validitas semua instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini setiap pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan realibel jika nilai *alpha cronbach* adalah sebesar  $\geq 0,6$  hal ini diambil berdasarkan pendapat dari peneliti terdahulu yaitu menurut [Sugiyono \(2016\)](#).

### 2.10 Uji Reabilitas

Selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji reabilitas penelitian tentang variabel kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, dengan 4 indikator untuk kreativitas kerja yaitu keluwesa, keaslian, penguraian, dan perumusan kembali serta 4 indikator untuk kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang dapat dilihat pada [tabel 6](#) dibawah, berikut:

Tabel 6 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Hasil Uji
Kreativitas Kerja (X)	0.943	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Realibel

Dari hasil yang didapatkan pada [tabel 6](#), dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kreativitas kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, dikatakan bahwa semua pernyataan yang telah di ujikan adalah realibel karena nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,6$  untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6. Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel kreativitas kerja dan kinerja karyawan maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian instrumen penelitian berdasarkan pendapat dari [Ghozali \(2013\)](#), tabel tersebut adalah:

Tabel 7 : Skala Penilaian Kreativitas Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1-81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari [tabel 7](#) yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel kreativitas kerja dan kinerja karyawan untuk setiap butir pernyataan variabel kreativitas kerja yang mengukur berdasarkan 4 indikator penelitian berdasarkan pendapat dari [Guilford dalam Basrori \(2016\)](#) yaitu keluwesa, keaslian, penguraian, dan perumusan kembali dengan empat butir pernyataan. Hasil perhitungan total skor untuk variabel kreativitas kerja akan disajikan pada tabel dibawah, berikut:

Tabel 8 : Penilaian Total Skor Variabel Kreativitas Kerja

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Keluwesasan	4.99
2	Keaslian	4.99
3	Penguraian	4.99
4	Perumusan Kembali	4.99
<b>Rata-rata Nilai</b>		<b>4.99</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [tabel 8](#), maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,99 untuk indikator pada variabel kreativitas kerja, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya telah menerapkan kreativitas kerja yang baik kepada setiap pekerja sehingga dapat diterima oleh para karyawan perusahaannya. Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel kreativitas kerja dengan empat indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari empat indikator penelitian berdasarkan pendapat [Mangkunegara \(2011\)](#), yaitu kualitas, kuantitas, tepat waktu, tanggung jawab, dan kemandirian dengan lima butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Kualitas	4,98
2	Kuantitas	4,99
3	Pelaksanaan Tugas	4,98
4	Tanggung Jawab	4,98
<b>Rata-rata Nilai</b>		<b>4,98</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 9, maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah sangat baik, karena didukung dengan kreativitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel kreativitas kerja dan kinerja karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (Sugiyono, 2012) yang akan di sajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 10 : Interval Koefisien Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup Kuat
3	≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
4	≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25, maka didapatkan hasilnya dan akan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 11 : Hasil Analisis Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kreativitas Kerja (X)	1,032	29,211	0,000
Konstanta	-0,734		
F Hitung	853,312		
R <sup>2</sup>	0,816		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,815		
R	0,903		
Kinerja Karyawan (Y)			

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 11 maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 29,211 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan sebanyak 193 sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,972. Jadi  $29,211 > 1,972$  berarti pernyataan  $H_a$  dapat diterima sedangkan pernyataan  $H_o$  ditolak, yang berarti variabel kreativitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan tersebut dimasukkan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = -0,734 + (1,032 X) \quad (4)$$

Sehingga diperoleh nilai beta -0,734 dengan perolehan determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,816. Artinya kreativitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82%, sedangkan sisanya sekitar 18% kreativitas kerja mempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka  $\geq 0,5 - 0,75$  dengan keterangan korelasi kuat.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Mahakam Berlian Samjaya, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Perusahaan ini telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan yang konsisten serta selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan. Jumlah total keseluruhan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan yang akan menjadi responden penelitian. Struktur organisasi pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dimulai dari tingkatan teratas adalah *Owner*

atau pemilik perusahaan, kemudian *Presdir, fice Director, General Manager, Branch Manager*, kemudian dilanjutkan susunan jabatan dan wewenang dibawahnya.

### 3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 12 : Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Responden	Prosentase
1	16 - 20 Tahun	6 orang	3.08%
2	21 - 25 Tahun	119 orang	61.02%
3	26 - 30 Tahun	56 orang	28.72%
4	> 30 Tahun	14 orang	7.18%
<b>Jumlah</b>		<b>195</b>	<b>100%</b>

Melihat hasil pada tabel 12 dapat diketahui bahwa sebanyak 195 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, terbagi berdasar kategori usia yaitu 6 orang responden atau sebesar 3.08% responden berusia 16-20 tahun, 119 responden atau sebesar 61.02% responden berusia 21-25 tahun dan sebanyak 56 responden atau sebesar 28.72% responden berusia 26-30 tahun, serta 14 orang atau sebesar 7.18% responden yang berusia diatas >30 tahun berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan dengan umur yang masuk kedalam kategori produktif karena perusahaan selalu mengharapkan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan.

### 3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah dari responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, akan dibagi berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1	Laki-laki	154 orang	79%
2	Perempuan	41 orang	21%
<b>Jumlah</b>		<b>195</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari tabel 13 bahwa karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, yaitu sebesar 154 orang responden atau sebesar 79% adalah laki-laki dan 41 orang responden atau sebesar 21% adalah perempuan. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, hal ini dikarenakan sebagian karyawan pada perusahaan ialah laki-laki, karena melihat bahwa perusahaan ini bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

### 3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden yaitu sebanyak 195 orang karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang telah bersedia menjadi responden penelitian, maka dari hasil pengisian kuesioner tersebut didapatkan data responden yang mengisi untuk jabatan kerja memiliki jawaban untuk setiap responden penelitian sangatlah beragam, karena melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan. Diketahui bahwa jabatan kerja pada perusahaan tersebut sangatlah beragam, karena kegiatan dalam perusahaan memerlukan tenaga kerja yang banyak. Oleh karena itu jawaban responden atas jabatan kerja ini sangat beragam, maka peneliti akan mengelompokkan jabatan kerja karyawan yang sejenis secara umum atau secara garis besarnya saja, agar data ini menjadi lebih singkat sehingga mudah dipahami, untuk mengetahui karakteristik jabatan kerja karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

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

15	Office Boy	3	1.54%
<b>Total</b>		<b>195</b>	<b>100%</b>

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 14 yaitu pengisian responden berdasarkan jabatan kerja yang ada diketahui bahwa terbagi menjadi 1 orang atau sebesar 0.51% dengan jabatan manager service, 5 atau 2.56% orang customer service, 1 atau 0.51% orang head section service, 3 atau 1.54% orang kasir, 47 atau 24.10% orang adminitrasi, 13 atau 6.67% orang service, 1 atau 0.51% orang final checker, 5 atau 2.56% orang lider, 19 atau 9.74% orang sparepart, 8 atau 4.10% orang accounting, 38 atau 19.49% orang mekanik, 36 orang sales, 8 atau 4.10% orang washing man, 7 atau 3.59% orang security, dan 3 atau 1.54% orang office boy, totalnya adalah sebesar 100% atau 195 orang karyawan yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuestioner penelitian ini.

### 3.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada tabel 4 dan tabel 5, pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel kreativitas kerja dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel kreativitas kerja (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan perumusan kembali adalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator lainnya, hal ini dapat disebabkan salah satu atau beberapa karyawan pada perusahaan masih merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan di tempat kerja seperti mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas yang seharusnya mereka kerjakan.

Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kinerja karyawan semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.5 dilihat dari hasil nilai validitas tersebut, untuk indikator tanggung jawab memiliki nilai validitas yang paling rendah, diantara indikator lainnya, hal ini dapat dikarenakan salah satu atau beberapa karyawan yang masih tidak memiliki rasa tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Dari hasil uji reabilitas yang terdapat pada tabel 6 pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian realibel. Namun pada variabel kreativitas kerja lebih kecil nilai *Croanbach's Alphas* dikarenakan pernyataan dari indikator kreativitas kerja ada yang memilih dibawah setuju maka dapat diperhatikan untuk setiap indikator kreativitas kerja yang dapat diperbaiki lagi untuk kedepannya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

### 3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel kreativitas kerja yaitu dengan empat indikator penelitian adalah 4,99 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi, Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya memberikan penerapan kreativitas kerja yang baik untuk para karyawannya sehingga setiap karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dari hasil rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan dengan empat indikator yaitu 4,98 berada pada rentang penilaian 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya memiliki tingkat kinerja karyawan yang sangat baik, hal ini dikarenakan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang ada pada karyawan perusahaansudah sangat bagus. Diantara keempat indikator kinerja karyawan tersebut, terdapat skor penilaian paling tertinggi untuk indikator kuantitas yaitu 4,99 paling tinggi diantara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reabilitas penelitian.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah menerapkankreativitas kerja yang baik kepada semua pekerjanya sehingga dapat diterima oleh setiap karyawannya yang membuat mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan total rentang skor pada variabel kreativitas kerja karena berada pada kategori sangat tinggi, dan tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah sangat baik, hal ini dapat disebabkan karena telah didukung dengan kreativitas kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan. Dalam pembahasan ini hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi kreativitas kerja maka akan jadi semakin tinggi juga kinerja karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

## SARAN DAN REKOMENDASI

Pihak perusahaan harus selalu memperhatikan perusahaannya dalam penerapan kreativitas kerja secara baik kepada setiap karyawan. Karena karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam membantu proses pencapaian kesuksesan target perusahaan, adapun cara untuk perusahaan menerpakan kreativitas kerja yang baik yaitu dengan memberikan kebebasan dalam mengembangkan diri kepada setiap karyawan, melengkapi segala fasilitas kerja, menciptakan suasana yang nyaman, serta yang terpenting selalu menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan atas terhambatnya pengembangan kreativitas kerja karena hal ini dapat membuat karyawan tidak berkembang bahkan dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut yang mana akan berdampak pada pemasukan pada perusahaan. Selalu jalin komunikasi pada setiap karyawan agar dapat segera mengetahui apa yang sekiranya menjadi kendala dan menjadi kebutuhan untuk menunjang pengembangan pada setiap karyawan. Penelitian mengenai kreativitas kerja direkomendasikan untuk para mahasiswa dan peneliti-peneliti sejenis, karena telah diketahui kreativitas kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan perusahaan, bahwa sekitar delapan jam dalam sehari karyawan akan menghabiskan waktunya di tempat kerja, jika karyawan tidak memiliki kreativitas yang tinggi untuk bekerja atau

menyelesaikan pekerjaan, maka akan menimbulkan kejenuhan dalam kerja yang akan menghambat proses pencapaian target perusahaan, sehingga dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu jika semakin banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang kreativitas kerja, maka akan semakin banyak perusahaan yang memberikan kreativitas terbaik bagi seluruh karyawannya, demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

**REFERENSI**

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update PLS Regresi. *Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro*. Semarang
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rensitriana, Theresia. 2019. *Perbedaan Minat Berwirausaha Ditinjau Dari Kreativitas Berwirausaha, Pekerjaan Ayah, Dan Motivasi Berwirausaha..* Yogyakarta.