

**PENGARUH KREATIVITAS KERJA, PENGALAMAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT INDO KREASI GRAFIKA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Kristin Apryani  
190910016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH KREATIVITAS KERJA, PENGALAMAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT INDO KREASI GRAFIKA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Kristin Apryani  
190910016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Kristin Apryani  
NPM : 190910016  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika**

Merupakan hasil atas suatu karya sendiri serta tidak "duplikasi" berdasarkan pada karya yang berasal dari orang lain. Sepemahaman saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah ataupun opini yang pernah ditulis ataupun diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini serta disebutkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi tersebut dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dngan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Januari 2023



Kristin Apryani  
190910016

**PENGARUH KREATIVITAS KERJA, PENGALAMAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT INDO KREASI GRAFIKA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh**

**Kristin Apryani**

**190910016**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti di bawah ini**

**Batam, 28 Januari 2023**



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.**

**Pembimbing**



## ABSTRAK

Dalam dunia manufaktur selalu terlibat dalam proses produksi dalam proses pembuatan suatu produk. Salah satu tujuan perusahaan yaitu menghasilkan produk yang berkualitas serta memenuhi permintaan konsumen. PT Indo Kreasi Grafika merupakan suatu perusahaan yang menghasilkan produk kemasan dan kotak dari kertas dan karton sehingga yang dikerjakan harus memiliki kualitas yang baik. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk memelihara kualitas produk dan proses produksi dengan kinerja yang baik. Penelitian tersebut mengkaji tentang kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan merupakan tujuan daripada penelitian tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk penelitian tersebut yang menjadi sample adalah karyawan pada PT Indo Kreasi Grafika. Sample yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri atas 115 orang. Hasil pada suatu penelitian membuktikan bahwa kreativitas kerja mempengaruhi dengan cara signifikan sebesar 3,846 lebih besar dibanding dengan t tabel 1, 981 serta signifikan dengan angka sig t sebesar 0, 009 lebih kecil dari 0, 05. Sedangkan pengalaman kerja mempengaruhi dengan cara signifikan sebesar 2,067 lebih besar dibanding dengan t tabel 1, 981 serta signifikan dengan angka sig t sebesar 0, 041 lebih kecil dari 0, 05. Sedangkan motivasi kerja mempengaruhi dengan cara signifikan sebesar 7,600 lebih besar dibanding dengan t tabel 1, 981 serta signifikan dengan angka sig t sebesar 0, 000 lebih kecil dari 0, 05. Setelah itu dengan cara simultan kreativitas kerja, pengalaman kerja serta motivasi kerja mempengaruhi signifikan sebesar  $0, 000 < 0, 05$  serta angka F hitung 53,233 Ftabel 2,68 kepada kinerja karyawan pada PT Indo Kreasi Grafika. Kaitan kreativitas kerja mempengaruhi signifikan dengan cara parsial, setelah itu pengalaman kerja mempengaruhi signifikan dengan cara parsial, dan motivasi kerja mempengaruhi signifikan dengan cara parsial serta dengan cara simultan kreativitas kerja, pengalaman kerja serta motivasi kerja mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika.

**Kata kunci:** Kreativitas Kerja; Pengalaman Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Kuantitatif

## **ABSTRACT**

*In the world of manufacturing is always involved in the production process in the process of making a product. One of the company's goals is to produce quality products and meet consumer demand. PT Indo Kreasi Graphic is a company that produces packaging products and boxes from paper and cardboard so that what is done must be of good quality. Companies need employees to maintain product quality and production processes with good performance. This research examines work creativity, work experience, and work motivation that can affect employee performance. The aim of this research is to improve employee performance. The data analysis method used is a quantitative method. For this study, the samples were employees at PT Indo Kreasi Graphic. The sample used in this study consisted of 115 people. The results in a study prove that work creativity influences significantly by 3.846 greater than  $t$  table 1.981 and is significant with a sig  $t$  number of 0.009 less than 0.05. Meanwhile work experience influences significantly by 2.067 more large compared to  $t$  table 1, 981 and significant with a sig  $t$  number of 0, 041 less than 0, 05. Meanwhile, work motivation influences significantly by 7,600 greater than  $t$  table 1, 981 and significant with a sig  $t$  number of 0.000 is smaller than 0.05. After that simultaneously work creativity, work experience and work motivation have a significant influence of  $0.000 < 0.05$  and the calculated  $F$  number is 53.233  $F$ table 2.68 on employee performance at PT Indo Kreasi Graphic . The relation of work creativity has a significant effect in a partial way, after that work experience has a significant effect in a partial way, and work motivation has a significant effect in a partial way and simultaneously work creativity, work experience and work motivation have a significant effect on the performance of employees of PT Indo Kreasi Graphic.*

**Keywords:** *Work Creativity; Work experience; Work motivation; Employee performance; Quantitative*


## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang sudah melimpahkan seluruh rahmat serta karunia-Nya, alhasil penulis bisa menuntaskan laporan skripsi yang ialah salah satu persyaratan buat menuntaskan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis mengetahui kalau skripsi ini sedang jauh dari sempurna. Sebab itu, kritik serta anjuran hendak senantiasa penulis dapat menerimanya dengan senang hati. Dengan seluruh keterbatasan, penulis mengetahui pula kalau ide ini takkan terakbul tanpa dorongan, edukasi, serta desakan dari bermacam pihak. Untuk itu, dengan seluruh kerendahan yang terdapat pada hati penulis, penulis memberikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Plt Dekan Fakultas Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk saya;
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu memberikan keberkahan serta mencurhakan nikmat-Nya. Amin.

Batam, 7 Januari 2023



Kristin Apryani  
190910016





## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Manfaat Penelitian .....	13
1.6.1 Secara Teoritis .....	13
1.6.2 Secara Praktis .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	15
2.1 Kajian Teori .....	15
2.1.1 Kreativitas Kerja .....	15
2.1.1.1 Pengertian Kreativitas Kerja.....	15
2.1.1.2 Ciri-Ciri Kreativitas Kerja.....	16
2.1.1.3 Indikator Kreativitas Kerja.....	17
2.1.2 Pengalaman Kerja .....	18
2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	19
2.1.2.3 Pengukuran Pengalaman Kerja.....	20
2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja .....	20
2.1.3 Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	24
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	27
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Kerangka Pemikiran .....	34
2.3.1 Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35

2.3.4 Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
2.4 Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	39
3.1. Jenis Penelitian .....	39
3.2. Sifat Penelitian .....	39
3.3. Lokasi serta Periode Penelitian .....	39
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	39
3.3.2 Periode Penelitian .....	40
3.4. Populasi dan Sampel.....	40
3.4.1 Populasi .....	40
3.4.2 Sampel .....	41
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampling .....	41
3.5. Sumber Data .....	41
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.8. Metode Analisis Data .....	45
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	45
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	46
3.8.2.1 Uji Validitas .....	46
3.8.2.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.3.1 Uji Normalitas .....	48
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas.....	49
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	49
3.8.4 Uji Pengaruh .....	50
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	51
3.9. Uji Hipotesis .....	51
3.9.1 Uji T .....	51
3.9.2 Uji F.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	53
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	54
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	54
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	55
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	56
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....	56
4.3.1 Deskriptif Variabel pada suatu Kreativitas Kerja (X1) .....	56
4.3.2 Deskriptif Variabel pada suatu Pengalaman Kerja (X2) .....	59
4.3.3 Deskriptif Variabel pada suatu Motivasi Kerja (X3) .....	61
4.3.4 Deskriptif Variabel pada suatu Kinerja Karyawan (Y) .....	64
4.4. Analisis Data.....	66
4.4.1 Uji Validitas serta Reliabilitas.....	66
4.4.1.1 Uji Validitas .....	66

4.4.1.2 Uji Reliabilitas .....	71
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
4.4.2.1 Hasil Pengujian Bersifat Normalitas .....	72
4.4.2.2 Hasil Pengujian Bersifat Multikolinearitas .....	73
4.4.2.3 Hasil Pengujian Bersifat Heteroskedastisitas .....	74
4.4.3 Regresi Linear Berganda.....	75
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi .....	77
4.5 Pengujian Hipotesis .....	78
4.5.1 Hasil Uji T.....	78
4.5.2 Hasil Uji F.....	79
4.6. Pembahasan Hipotesis .....	80
4.6.1 Pengaruh Variabel Kreativitas Kerja pada Kinerja Karyawan .....	80
4.6.2 Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja pada Kinerja Karyawan .....	81
4.6.3 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan .....	82
4.6.4 Pengaruh Variabel Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan .....	83
4.7. Implikasi Penelitian .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	85
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	85

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	37
<b>Gambar 4. 1</b> Hasil Uji Heterokedasitas .....	74

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Karyawan PT Indo Kreasi Grafika .....	8
<b>Tabel 1.2</b> Data Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika .....	9
<b>Tabel 2.1</b> Data Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika .....	32
<b>Tabel 3.1</b> Periode Penelitian .....	40
<b>Tabel 3.2</b> Skala <i>Likert</i> .....	43
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel Bebas Dan Terikat .....	44
<b>Tabel 3.4</b> Kriteria Analisis Deskriptif Persentase .....	46
<b>Tabel 3.5</b> Indeks Koefisien Reliabilitas .....	47
<b>Tabel 4.1</b> Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
<b>Tabel 4.2</b> Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	55
<b>Tabel 4.3</b> Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
<b>Tabel 4.4</b> Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
<b>Tabel 4.5</b> Tanggapan Responden Mengenai Kreativitas Kerja .....	57
<b>Tabel 4.6</b> Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja .....	59
<b>Tabel 4.7</b> Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja .....	61
<b>Tabel 4.8</b> Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	64
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Pengujian Validitas Variabel Kreativitas Kerja .....	67
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Kerja .....	68
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	69
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	70
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Pengujian Reliabilitas .....	71
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Pengujian yang Bersifat Normalitas .....	72
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	73
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Pengujian yang Bersifat Glyster .....	75
<b>Tabel 4.17</b> Analisis Regresi Linear Berganda .....	76
<b>Tabel 4.18</b> Koefisien Determinasi .....	77
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Perhitungan Uji T .....	78
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Perhitungan Uji F .....	80

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> <i>Cronbach Alpha</i> .....	47
<b>Rumus 3.2</b> VIF .....	49
<b>Rumus 3.3</b> Regresi Linear Berganda.....	50
<b>Rumus 3.4</b> Koefisien Determinasi.....	51





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di dunia industri manufaktur terdapat bermacam tujuan yang berdasarkan dengan jenis dan bidang yang dijalani. Industri manufaktur seringkali berhubungan dengan produksi yang menciptakan suatu produk. Untuk mencapai produk yang unggul diperlukan faktor-faktor yang berhubungan dengan produksi seperti biaya, sumber daya manusia (SDM), sumber daya alam, bahan baku, teknologi, dan mesin. Pernyataan ini didukung oleh (Kilvin and Siagian 2020) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia menjadi faktor yang paling utama dikarenakan bermanfaat dalam proses pencapaian visi dan misi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) dalam manufaktur yaitu semua pekerja ataupun karyawan yang bekerja pada perusahaan guna menyelesaikan seluruh bagian pekerjaan, bertanggung jawab atas seluruh bagian pekerjaan, serta mendukung kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi bagian integral dari suatu perusahaan serta penting bagi kegiatan perusahaan. Sumber daya seringkali digunakan untuk meningkatkan kinerja guna kelangsungan perusahaan, pendapat perusahaan, serta profit perusahaan (Triana, Hajar, and Yusuf 2019).

Pernyataan ini didukung oleh (Ilham 2022) menyatakan bahwa kinerja yang baik akan menjadikan langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan, dan perusahaan memusatkan perhatiannya pada kinerja karyawan. Kinerja yaitu mengenai melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dilakukan, sifat pekerjaan, serta method pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kinerja karyawan di industri

manufaktur dapat berpengaruh terhadap proses produksi yang dilakukan perusahaan guna menciptakan produk yang berkualitas.

Masalah kinerja menjadi masalah yang terus-menerus dihadapi oleh manajemen perusahaan, sehingga manajemen harus menyadari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menyebabkan manajemen untuk mengambil berbagai tindakan yang diperlukan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi harapan perusahaan. Mengembangkan sumber daya manusia internal, terutama dengan meningkatkan kreativitas karyawan. Kreativitas yaitu potensi setiap manusia dan tidak diterima dari luar. Kreativitas manusia lahir dengan lahirnya manusia. Sejak lahir, individu menunjukkan kecenderungan ke arah aktualisasi diri.

Kreativitas sangat penting dalam kehidupan ini karena kreativitas merupakan suatu keterampilan dalam proses kehidupan. Kreativitas atau berpikir kreatif dapat menemukan berbagai kemungkinan pemecahan masalah, dan sebagai bentuk berpikir yang selama ini kurang mendapat perhatian (Indrajita, Sadiartha, and Mahayasa 2021).

Kreativitas dapat menjadi investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan. Sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai banyak perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasikan kepada para karyawannya.

Kreativitas kerja sangatlah penting untuk dimiliki setiap karyawan yang dimana dengan adanya kreativitas pengembangan diri akan selalu meningkat serta menambah keahlian pada setiap karyawan. Akan tetapi seringkali karyawan yang memiliki kreativitas namun gagal dalam mewujudkan kreativitas yang mereka miliki karena terkendala oleh sarana dan prasarana yang minim pada perusahaan. Dalam konteks kreativitas, tak pernah terlepas dari bagaimana cara seseorang memperoleh berbagai ide-ide serta gagasan-gagasan untuk mencapai kreativitas tersebut. Beberapa orang bahkan butuh dan harus melakukan banyak hal terlebih dahulu untuk menghasilkan suatu ide dan gagasan yang baru sehingga nilai kreativitasnya tersampaikan. Karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Karyawan yang mempunyai inovasi tinggi memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sari 2018).

Dalam proses pembentukan kreativitas karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Sumber pengetahuan berasal dari pengalaman kerja yang telah diperoleh karyawan. Hal ini dikarenakan aspek sumber daya pribadi yang tersedia bagi karyawan untuk kreatif. Pengalaman dalam bidang tertentu diperlukan untuk kesuksesan kreativitas. Kreativitas memberikan pemaparan berbagai pengalaman, sudut pandang dan dasar pengetahuan untuk memperkuat penggunaan kemampuan memecahkan masalah yang berbeda dan untuk menghasilkan karyawan karya yang kreatif dan inovatif.

Pengalaman kerja dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman (Husain 2018). Namun faktanya, semakin banyak pengalaman yang secara langsung dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi kemampuan dan keterampilan kerja mereka. Di satu sisi, pengalaman kerja yang terbatas menyebabkan kualifikasi yang rendah dan keterampilan kerja yang meragukan. Dengan demikian, pengalaman kerja yang diperoleh seseorang mampu meningkatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang sangat terampil dapat berkinerja baik, mempertahankan karier, dan meningkatkan produktivitas.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, motivasi juga memegang peranan penting dalam membuat karyawan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berarti sesuatu yang memotivasi, membangkitkan motivasi, atau mengarah pada dorongan, atau suatu keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dengan kata lain seseorang bertindak karena dorongan untuk memuaskan suatu kebutuhan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga mereka antusias dan mau menggunakan segala keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi dapat menjadi daya penggerak dalam diri yang menuntun seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik. Tujuan motivasi yaitu untuk membantu pekerja menjadi lebih aktif serta kreatif dalam bekerja. Motivasi kerja juga mendongkrak semangat kerja karyawan lainnya pada saat melakukan tugas guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Motivasi dapat mendorong

karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dengan harapan tercapainya tujuan suatu perusahaan (Kilvin and Siagian 2020). Pernyataan ini didukung oleh (Situmorang and Siagian 2020) menyatakan bahwa dengan memaksimalkan motivasi kerja, seorang karyawan dengan sepenuh hati berusaha memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi disebut sebagai faktor pendorong individu apabila bertindak ditempat kerja. Motivasi berprestasi tampaknya sederhana, namun motivasi adalah salah satu faktor yang terpenting. Apabila karyawan telah kehilangan semangat maka pekerjaan menjadi tertunda. Karyawan menjadi tidak termotivasi untuk melakukan segala sesuatu dan akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pun terbengkalai.

Kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya tiga faktor tersebut, akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan sehingga menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat.

Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi

termasuk didalamnya. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perusahaan PT. Indo Kreasi Grafika yang harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kreativitas tinggi, kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

PT Indo Kreasi Grafika didirikan pada tahun 2017 dan beralamat di Komplek Tunas Industrial Estate Lot No 1-H Kelurahan Belian, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam – Kepulauan Riau. PT Indo Kreasi Grafika ialah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kemasan dan kotak dari kertas dan karton seperti packaging printing. Saat ini PT Indo Kreasi Grafika terdiri atas 115 karyawan.

Kreativitas kerja yang dimiliki oleh PT Indo Kreasi Grafika masih sangat rendah. Sebagai perusahaan manufaktur yakni menghasilkan produk yang berupa packaging printing, maka memerlukan banyak kreativitas dari para karyawannya. Kenyataannya banyak karyawan yang masih kurang kreatif dalam menyelesaikan suatu persoalan sehingga pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu serta tidak efektif. Persoalan tersebut berupa desain yang dikarenakan kualitas alat kerja maupun fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan masih kurang memadai. Selain itu, banyak karyawan yang tidak saling terbuka dalam mengemukakan ide antara dengan karyawan lainnya. Hal ini disebabkan karena kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hanya

mengikuti SOP yang dimiliki perusahaan. Hal tersebut menyebabkan ketidakefektifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memperlambat proses penyelesaian pekerjaan serta pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang maksimal yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kurangnya tingkat kreativitas kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut menjadi kendala perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja yang ada pada PT Indo Kreasi Grafika masih terlihat rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih fresh graduate sehingga karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara mandiri serta masih di bimbing oleh karyawan senior yang telah berpengalaman. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja pada perusahaan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan PT Indo Kreasi Grafika

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Masa Kerja (Tahun)
1	Manager	4	4
2	Hrd	2	3
3	Sales	2	1
4	Marketing	6	1
5	Supervisor	10	2
6	Accounting	2	2
7	Admin	5	1
8	Operator	70	1
9	Maitenance	6	1
10	Driver	3	1
11	Security	5	1
<b>Total Karyawan</b>		115	

**Sumber :** PT Indo Kreasi Grafika

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase dari masa kerja karyawan PT. Indo Kreasi Grafika sebanyak 111 karyawan dimana memiliki masa kerja 1 sampai 3 tahun, 4 karyawan memiliki masa kerja 5 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Dan semakin lama memiliki masa kerja semakin sedikit jumlah karyawannya. Akan tetapi sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang ada pada PT Indo Kreasi Grafika masih minim. Hal ini dikarenakan kinerja karyawannya tidak diperhatikan oleh atasan sehingga membuat karyawan



tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain kinerja karyawan yang tidak diperhatikan, motivasi kerja masih minim disebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal tersebut menyebabkan karyawan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan tidak lagi memiliki motivasi kerja yang kuat hal tersebut akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel 1.2** Data Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika

No	Bulan	Target (Pcs)	Capaian Target (Pcs)	Target Tercapai (%)
1	Juni 2021	10.400.000	9.550.000	91,82%
2	Juli 2021	10.400.000	9.450.000	90,86%
3	Agustus 2021	12.050.000	10.010.000	83,07%
4	September 2021	12.150.000	9.950.000	81,89%
5	Oktober 2021	12.100.000	9.950.000	82,23%
6	November 2021	10.500.000	9.750.000	92,85%
7	Desember 2021	10.350.000	9.450.000	91,30%
8	Januari 2022	10.040.000	9.160.000	91,23%
9	Februari 2022	9.800.000	9.015.000	91,98%
10	Maret 2022	9.400.000	8.500.000	90,42%
11	April 2022	9.050.000	8.100.000	89,50%
12	Mei 2022	9.000.000	8.020.000	89,11%
13	Juni 2022	8.800.000	7.850.000	89,20%

**Sumber :** PT Indo Kreasi Grafika

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kinerja terendah terjadi pada bulan September 2021 sebesar 81,89% dari 100% yang diimpikan oleh suatu perusahaan. Pencapaian kinerja yang tertinggi terjadi pada bulan November 2021 sebesar 92,85%. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagian Sumber daya manusia sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang

di lakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Berdasarkan penjabaran diatas, PT Indo Kreasi Grafika untuk menghasilkan suatu produk yang baik maka dalam proses produksi perlu memiliki mesin serta teknologi sehingga dalam proses produksi untuk menghasilkan produk dengan lancar diperlukannya kinerja karyawan yang baik. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian secara ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Terjadinya ketidakstabilan kinerja karyawan ditandai dengan tingkat kesalahan produk yang fluktuatif/tidak stabil.
2. Kurangnya aktualisasi diri karyawan terhadap pekerjaannya, menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan mengembangkan kemampuan dan keahliannya.
3. Kurangnya gairah dan dorongan untuk bekerja dengan baik menyebabkan karyawan merasa bosan pada pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai target standar perusahaan.

4. Pengalaman kerja karyawan belum cukup membantu karyawan itu sendiri dalam menambah keahlian, pengetahuan dan keterampilan saat mengerjakan tugas-tugasnya.
5. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan karyawan ditandai dengan terjadinya kesalahan karyawan dalam bekerja.
6. Kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam bekerja ditandai dengan masih banyak karyawan yang kurang berpengalaman dalam bekerja.
7. Tata ruang pabrik yang terlalu penuh membuat lingkungan kerja kurang kondusif.
8. Beban kerja yang cukup tinggi menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan target dan belum mencapai standar kerja perusahaan.
9. Kurangnya keefisienan dan keefektifan karyawan dalam bekerja menyebabkan karyawan kurang puas terhadap hasil pekerjaan yang tidak maksimal
10. Kurangnya kreativitas kerja yang dimiliki karyawan sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah tersebut dilakukan agar peneliti terfokus pada topik pembahasan yang sesuai dengan judul serta perusahaan yang dituju. Adapun batasan masalah antara lain :

1. Aspek yang diambil untuk menentukan kinerja karyawan yaitu terhadap kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja
2. Penelitian hanya dilakukan di PT Indo Kreasi Grafika

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah penelitian ini diantaranya:

1. Apakah kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika?
4. Apakah kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika

4. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dikaji pada penelitian ini adalah:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kreativitas, pengalaman, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. **Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

4. **Bagi Almamater**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.



**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kreativitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kreativitas Kerja**

Menurut (Khurosani 2020) kreativitas merupakan suatu keterampilan guna menciptakan, memanifestasikan, menciptakan bentuk-bentuk baru, melahirkan dengan imajinasi sehingga muncul sesuatu yang baru. Kreativitas dapat menghasilkan ide-ide baru dengan mengubah, memadukan, memodifikasi atau mempraktikkan kembali konsep yang ada, serta menciptakan dari awal.

Menurut (Sari, Hayati, and Erlina 2021) kreativitas adalah serangkaian gagasan yang kemudian dilakukan dalam menghadapi segala peristiwa di dalam ataupun di luar perusahaan. Hasil gagasan kreatif seseorang dapat berupa hal-hal baru yang belum pernah terpikirkan oleh orang lain, ataupun hal-hal yang telah ada namun dimodifikasikan agar sesuai dengan keadaan saat ini.

Menurut (Usman 2022) kreativitas merupakan suatu kemampuan untuk mewujudkan ide-ide yang sesuai dengan direncanakan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimana setiap individu mampu untuk bekerja sama.

Menurut (Mulyadi, Laihad, and Muharam 2020) kreativitas adalah tindakan individu menggunakan ide-ide dengan memodifikasikan ide-ide yang ada atau menciptakan ide-ide baru yang diwujudkan sebagai inovasi guna menghasilkan produk.



Menurut (Indrajita et al. 2021) kreativitas adalah penciptaan ide-ide baru yang efektif, proses, metode, atau produk yang imajinatif, estetis, fleksibel, efisien, dan dapat diintegrasikan dan dibedakan dalam berbagai bidang untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja adalah prakarsa tentang proses atau gagasan yang berguna, sesuai, dan bermanfaat untuk dikerjakan, mengikuti pedoman atau petunjuk yang tidak sempurna sehingga menimbulkan pemahaman atau penemuan baru dalam waktu dan lingkungan kerja.

#### **2.1.1.2 Ciri-Ciri Kreativitas Kerja**

Menurut (Prasetyo and Wibowo 2021) terdapat beberapa ciri-ciri kreativitas kerja sebagai berikut :

1. **Pemikiran yang lancar**

Yakni kemampuan untuk secara benar dan efisien menghasilkan banyak ide dari karyawan dengan cepat

2. **Pemikiran yang luwes**

Yakni keahlian seorang karyawan yang dapat menghasilkan ide dan gagasan serta dapat dengan mudah memiliki ide-ide baru

3. **Elaborasi**

Yakni seorang karyawan dapat mengembangkan ide-ide yang dianggap mungkin dan membuatnya lebih kreatif dan menarik

#### 4. Original

Yakni keahlian seorang karyawan yang dimana mempublikasi ide-ide yang unik serta orisinal

#### **2.1.1.3 Indikator Kreativitas Kerja**

Menurut Guilford dalam (Askiah and Fauziah 2021) terdapat beberapa indikator dari kreativitas kerja sebagai berikut :

##### 1. Keluwesan

Keluwesan merupakan kemampuan untuk mengekspresikan ide, jawaban, serta pertanyaan yang berbeda ataupun beragam

##### 2. Keaslian

Keaslian merupakan kemampuan untuk menyampaikan ide-ide pengetahuan realistis serta diketahui oleh banyak orang

##### 3. Penguraian

Penguraian merupakan kemampuan untuk membaca situasi atau masalah ke dalam kelompok yang berbeda sehingga seseorang dapat memisahkannya ke dalam masalah utama masing-masing

##### 4. Perumusan Kembali

Perumusan kembali merupakan keterampilan menyusun kembali serta menyatukan ide-ide yang telah dijelaskan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru

## **2.1.2 Pengalaman Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman yaitu segala sesuatu yang telah di alami (dirasai, dijalani, ditanggung, dll) sedangkan kerja yaitu melaksanakan suatu aktivitas. Berdasarkan pernyataan tersebut, pengalaman kerja adalah suatu aktivitas yang telah di alami oleh individu atau karyawan. Setiap orang yang telah melakukan aktivitas yang berpengalaman, dan telah mengetahui apa yang harus di lakukan dengan belajar pengalaman yang sebelumnya akan memberinya keuntungan dalam pekerjaan.

Menurut (Rulianti 2019) pengalaman kerja adalah perolehan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang di ukur dengan masa kerja dan tingkat pemahaman dan keterampilan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut pengalaman kerja di dasarkan pada berapa lama karyawan telah bekerja di suatu perusahaan dan selama karyawan tersebut bekerja telah mengalami berbagai hal dalam pekerjaannya dan membuatnya terbiasa dengan pekerjaan yang di lakukannya.

Menurut (Paais 2019) pengalaman kerja merupakan kompetensi dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan selama periode waktu yang dilewati serta juga dapat menunjukkan kompetensi dan keterampilan karyawan pada bidang pekerjaan. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan menemukan potensi kesalahan di dalam pekerjaan lebih awal serta temukan solusi dengan cepat. Kompetensi tersebut sangat berguna dalam dunia kerja hingga karyawan dengan pengalaman kerja yang berbeda untuk menanamkan pola pikir

yang lebih baik, detail, serta cara kerja yang lebih baik. Artinya pengalaman kerja seorang karyawan mampu menunjang kualitas kerjanya.

Menurut (Tahir and Ansar 2019) di dunia kerja, seseorang yang mempunyai banyak pengalaman kerja dapat meningkatkan keterampilan kerjanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan dan menciptakan lapangan kerja agar efektif sehingga suatu perusahaan membutuhkan setiap karyawan untuk mempunyai banyak pengalaman kerja.

Menurut (Wirawan, Bagia, and Susila 2019) pengalaman kerja merupakan jangka waktu dari saat seseorang diterima untuk pekerjaan tersebut hingga saat seseorang masih melaksanakan pekerjaannya di suatu perusahaan.

Menurut (Sihombing and Triyanto 2019) pengalaman kerja merupakan suatu proses yang dilalui seseorang untuk memperoleh pengetahuan mengenai pembelajaran dan menambah wawasan yang mengarahkan seseorang pada pola dan pemikiran tingkat tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tahapan yang mengatur keahlian dan pemahaman seorang karyawan terhadap kinerja dan dapat diukur dengan lama kerja dan tingkat keterampilan dan pemahaman yang diperoleh

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut (Sofian and Julkarnain 2019) pengalaman kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1. Lamanya bekerja ataupun masa kerja karyawan di suatu perusahaan;
2. Pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang ada pada karyawan;

3. Menguasai pekerjaan yang dilakukan dan alat-alat yang digunakan dalam pekerjaan;
4. Jenis pekerjaan yang diperoleh karyawan

### **2.1.2.3 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja diukur untuk memastikan tingkat kompetensi kerja, untuk memotivasi, dan untuk meningkatkan tingkat kompetensi kerja. Menurut Asri dalam (Sofian and Julkarnain 2019), berikut ini dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja antara lain :

1. Gerakan halus dan mantap tanpa ragu saat bekerja;
2. Gerakan berirama yang dihasilkan dari keakraban dengan aktivitas dan tugas sehari-hari;
3. Jika terjadi kecelakaan, bertindak secara spontan atau segera;
4. Seseorang dapat mengetahui ataupun memprediksi tingkat kesulitan yang dialaminya sehingga siap menghadapi pekerjaannya

### **2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut (Broto 2019) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Lama Masa Kerja  
Hal tersebut berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memperoleh kemampuan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya saat ini.
2. Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan yang mencakup kemampuan untuk memahami informasi dan menerapkannya pada pekerjaan.

3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan

Hal tersebut mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan atau tanpa peralatan kerja

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Saleh and Utomo 2018) istilah motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* atau *to move* (dalam Bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau bergerak. Motivasi adalah proses psikologis yang disebabkan oleh faktor-faktor berasal dari dalam maupun luar diri seseorang. Motivasi kerja memungkinkan orang untuk memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan mereka sepenuhnya dan sebagai hasilnya akan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Saputra and Parwoto 2020) motivasi mencakup tindakan atau daya penggerak yang mengembangkan semangat seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan perjuangan untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau bertindak dalam suatu kegiatan berdasarkan dengan keinginannya (Andayani 2020).

Menurut (Pasaribu and Siagian 2019) motivasi adalah pendorong yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Motivasi adalah inspirasi, dan dorongan untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas,

suka cita, dan serius sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan akan membuahkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Afandi and Bahri 2020) motivasi merupakan seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu berdasarkan dengan tujuannya. Sikap dan nilai-nilai tersebut tidak terlihat dan memberikan kekuatan pendorong untuk bertindak membantu seseorang mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat yang berasal dari dalam diri seorang karyawan maupun dari luar guna melakukan segala pekerjaan dengan segala kecakapan dan keahlian yang dimilikinya serta bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan.

### **2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Munawirsyah 2018) terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja sebagai berikut :

1. Dapat mendorong semangat dan antusiasme kerja karyawan
2. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan
4. Sebagai alat untuk menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan
5. Dapat mengurangi absensi dan disiplin karyawan
6. Membangun hubungan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman
7. Dapat meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan
8. Sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Harahap and Tirtayasa 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Keinginan Untuk Hidup

Keinginan untuk hidup tersebut memiliki keputusan dalam hidup, yaitu kebutuhan setiap individu yang ada dan hidup di dunia ini. Persyaratan dasar untuk melakukan sesuatu guna menjalani hidup ini adalah apakah karya tersebut negatif atau positif, apakah sesuai atau bertentangan dengan hukum yang berlaku. Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan yaitu : mendapatkan gaji yang memuaskan, pekerjaan yang tetap walaupun gajinya tidak begitu memuaskan, kondisi kerja yang aman dan terbuka, keinginan memiliki pilihan.

- b. Keinginan Untuk Mendapatkan Penghargaan

Seseorang harus bekerja keras dikarenakan keinginan seseorang untuk memenangkan penghargaan dianggap oleh orang lain. Untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, seseorang harus mengeluarkan uang dan seseorang harus bekerja keras untuk mendapatkan uang tersebut.

- c. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan mencakup hal-hal yaitu : ada kehormatan dalam pencapaian; memiliki hubungan kerja yang ramah dan minim; otoritas yang tidak memihak dan berwawasan luas



## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

### 1. Kondisi Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah otoritas bangunan publik dan yayasan dengan agen yang melakukan bisnis yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Tempat kerja yang terang, bersih, dan bebas dari kebisingan ataupun gangguan memastikan bahwa seseorang didorong untuk bekerja secara efektif.

### 2. Kompensasi yang Baik

Kompensasi adalah penghasilan dasar seorang pekerja guna membantu diri sendiri dan keluarganya. Kompensasi yang memuaskan adalah alat yang paling luar biasa dan inspirasional bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan antusiasme seseorang. Dari sini, jelas bahwa tingkat upah mempengaruhi kesediaan seseorang untuk bekerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Ardiansyah 2021) terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

### 1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik tersebut ditunjukkan dengan memberikan gaji karyawan yang wajar, bonus, tunjangan makan, biaya transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.

## 2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Kebutuhan keamanan dan keselamatan ditunjukkan dengan adanya dana jaminan sosial karyawan, dana pensiun, pelayanan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan lembaga jaminan lainnya.

## 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan mengembangkan hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

## 4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan yang berbasis kemampuan, yakni kebutuhan yang dihormati dan dihargai oleh karyawan lainnya dan pemimpin lainnya atas prestasi kerjanya.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri ditunjukkan dimana karyawan mengerahkan keterampilan, kompetensi dengan jenis pekerjaan yang menarik dan menantang.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Alias & Serlin, 2018) kinerja karyawan dilaporkan sebagai penghasilan dari hasil pemenuhan kewajiban dalam jangka waktu tertentu, diamati dengan berbagai cara seperti kondisi kerja, pencapaian, ataupun pembagian tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan kepuasan

pelanggan, tujuan organisasi, serta dapat memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Kinerja adalah masalah bagaimana serta apa yang dilakukan.

Dalam dunia kerja, seseorang memiliki pengetahuan guna melanjutkan berbagai aktivitas. Keahlian berdasarkan melakukan sesuatu disebut sebagai potensi, sedangkan keahlian yang mengarah pada ekspresi disebut sebagai kinerja. Kinerja adalah proses yang berfokus pada aturan dan kesepakatan yang ada untuk mencapai hasil yang berkorelasi dan terukur dari waktu ke waktu (Saputra and Parwoto 2020).

Menurut (Maharani, 2018) Pengertian kinerja adalah tugas yang diupayakan oleh seorang karyawan untuk keluar dari tanggung jawabnya guna mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, memaksimalkan sumber daya manusia adalah fokus terpenting guna mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

Kinerja adalah kegiatan suatu perusahaan dengan menyediakan layanan ataupun menghasilkan objek. Data tentang kinerja suatu perusahaan dapat menjadi sangat berharga serta berguna dalam mengevaluasi proses kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Namun banyak perusahaan tampaknya memiliki sedikit ataupun tidak adanya data tentang kemampuan internal seorang karyawan (Tampubolon, 2018).

Menurut (Rivai, 2018) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang yang dapat membantu suatu perusahaan berhasil. Pada saat yang sama, kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas individu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah aktivitas yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan

tugas yang diberikan, menggunakan sumber daya yang ada serta mematuhi prosedur ataupun peraturan yang ada.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sikap melaksanakan suatu kewajiban dengan sebaik-baiknya berdasarkan dengan tanggung jawab atas kewajiban tersebut.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Munawirsyah 2018) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan

Adalah kemampuan individu dalam bidang tertentu yang dipengaruhi oleh minat, kecerdasan, serta bakat.

2. Kemauan

Adalah kesediaan karyawan untuk melakukan beberapa upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

3. Energi

Adalah sumber kekuatan dalam diri manusia. Energi memungkinkan seseorang untuk menanggapi kebutuhan tanpa berpikir lama ataupun perhatian yang sadar terhadap ketajaman mental dan akan lebih fokus saat bekerja.

4. Teknologi

Adalah aplikasi pengetahuan yang telah ada guna mempermudah pekerjaan seorang karyawan.

#### 5. Kompensasi

Adalah sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

#### 6. Kejelasan Tujuan

Adalah tujuan yang harus dicapai oleh seorang karyawan. Tujuan tersebut harus diperjelas agar karyawan dapat mengelola serta melakukan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien.

#### 7. Keamanan

Adalah kebutuhan dasar manusia dimana seseorang yang merasa aman di tempat kerja dapat berdampak pada kinerjanya.

### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Rivai, 2018) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Kualitas dapat ditinjau dari mutu bagus maupun jeleknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### 2. Jumlah

Jumlah bisa ditinjau dari banyak jumlah perakitan yang dapat diperoleh karyawan dalam waktu tertentu.

#### 3. Pelaksanaan Kewajiban

Pelaksanaan kewajiban bisa ditinjau dari keahlian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab bisa dilihat dari pemahaman karyawan kepada peranan guna melakukan pekerjaan yang telah diserahkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Khurosani 2020), dengan judul penelitian “Membangun Budaya Dan Kreativitas Kerja Karyawan Pada Industri Kreatif Di Provinsi Banten”, ISSN 2615-8094 (Sinta). Penggunaan teknik analisis yang berupa analisis structural equation modeling menghasilkan bahwa perilaku kebebasan berkreasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Usman 2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Hilir”. Penggunaan teknik analisis yang berupa analisis linear sederhana, linear berganda, uji T, dan uji F menghasilkan data penelitian bahwa kemampuan kerja dan kreativitas berpengaruh simultan yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, ISSN 1858-1048. Penggunaan teknik analisis yang berupa analisis linear berganda menghasilkan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar”, ISSN : 2502-4434 (Sinta 4). Penggunaan teknik analisis berupa analisis linear berganda menghasilkan pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan et al. 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, ISSN : 2476-8782 (Sinta). Penggunaan teknik analisis yang berupa analisis jalur menghasilkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Broto 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupatenlabuhanbatu”, ISSN 2303-2863. Penggunaan teknik analisis yang berupa analisis linear berganda menghasilkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra and Parwoto 2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi”, Sinta 3. Penggunaan teknik analisis yang berupa statistik product and service solutions menghasilkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu and Siagian 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Etowa Packaging Indonesia Di Kota Batam”, Google Scholar. Penggunaan teknik analisis yang berupa analisis deskriptif menghasilkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap and Tirtayasa 2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”, Sinta 5. Penggunaan teknik analisis yang berupa analisis linear berganda menghasilkan bahwa secara parsial motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dalimunthe 2018), dengan judul penelitian “The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance in Salt Packaging Business”, ISSN : 2407-2648 (Sinta 3). Penggunaan teknik analisis yang berupa analisis linear berganda menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari 2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang”, ISSN : 2302-1590. Penggunaan teknik analisis yang berupa uji-T dan uji-F menghasilkan bahwa secara parsial kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Usman, 2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Hilir	Analisis linier sederhana, linier berganda, uji T, dan uji F	Bahwa secara simultan kemampuan kerja dan kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
2	(Khurosani, 2020)	Membangun Budaya Dan Kreativitas Kerja Karyawan Pada Industri Kreatif Di Provinsi Banten	Analisis structural equation modeling	Bahwa perilaku kebebasan berkreasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja
3	(Rulianti, 2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis linear berganda	Bahwa secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Simatupang, 2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar	Analisis linear berganda	Bahwa pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5	(Wirawan & Susila, 2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis jalur	Bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
6	(Broto, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupatenlabuhanbatu	Analisis linear berganda	Bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Saputra & Parwoto, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi	Statistik product and service solutions	Bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Pasaribu & Siagian, 2019)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Etowa Packaging Indonesia Di Kota Batam	Analisis deskriptif	Bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

9	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Analisis linear berganda	Bahwa secara parsial motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Dalimunthe, 2018)	The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance in Salt Packaging Business	Analisis Linear Berganda	Bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	(Sari, 2018)	Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang	Uji T dan Uji F	Bahwa secara parsial kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2022

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas adalah kemampuan berpikir tingkat tinggi yang menyiratkan peningkatan keterampilan berpikir, ditandai dengan sukseksi, diskontinuitas, diferensiasi, serta integrasi antara tahap pertumbuhan (Chandra, Lubis, and Renaldy 2022). Kreativitas kerja tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka dapat

melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan suatu perusahaan guna mencapai perusahaan melalui peningkatan karyawan. Oleh karena itu kreativitas kerja merupakan salah satu faktor penentu yang terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Usman 2022) terdapat pengaruh kreativitas terhadap produktivitas karyawan yang signifikan.

### **2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja merupakan tolak ukur bagi karyawan untuk mengerti dan menyelesaikan pekerjaannya. Dalam dunia kerja, pengalaman kerja mendukung seseorang untuk mengenal dan memahami pekerjaannya.

Pengalaman kerja memandu karyawan dalam menemukan dan menyelesaikan pekerjaan. Sebagian besar orang percaya bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja maka akan bekerja dengan baik serta mempunyai pengetahuan dasar yang telah diketahui oleh setiap karyawan yang pernah bekerja maupun dapat berorganisasi dengan lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bili, Resmawan, and Kondorura 2018) terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang meskipun tidak begitu signifikan.

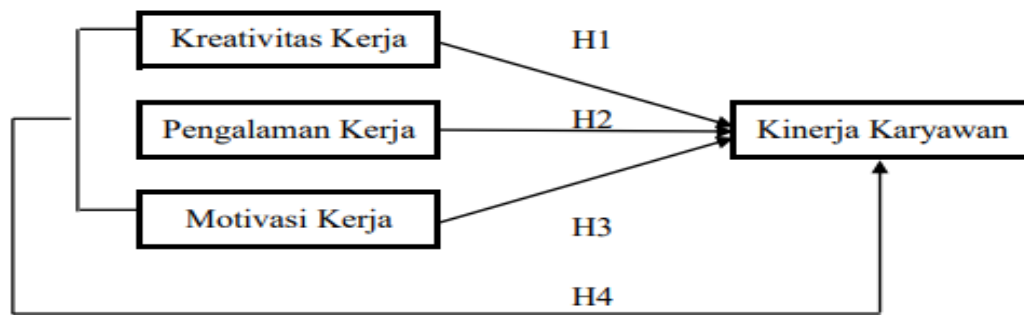
### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja penting bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja, kinerja karyawan dapat lebih cepat di

maksimalkan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk secara konsisten mencapai hasil bisnis terbaik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aini and Simanjutak 2020) terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai melalui motivasi diri karyawan, terutama melalui gaji, bonus, dan tunjangan lainnya. Selain evaluasi gaji, efisiensi dan minat kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang membuat karyawan ingin melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan.

#### **2.3.4 Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kreativitas kerja merupakan suatu proses yang diciptakan ataupun dikembangkan oleh seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Seorang karyawan yang sering berfikir terhadap perbedaan, kebaruan, serta mampu dimengerti maka dapat meningkatkan suatu kinerjanya. Kreativitas kerja juga bisa dilihat dari pengalaman kerja. Jika seorang karyawan yang semakin lama bekerja dalam suatu perusahaan maka akan memiliki pengalaman kerja yang lebih luas serta pengetahuan yang lebih luas juga. Pengalaman kerja juga dapat berasal dorongan yang diberikan atasan. Dorongan tersebut dapat membuat karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah serta kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang ada sebagai berikut :

- H1 Kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 Kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif, yang diartikan sebagai suatu desain observasional sesuai dengan filosofi positif, dimana untuk mengamati populasi atau sample tertentu, data dikumpulkan menggunakan alat penelitian, serta menelaah data kuantitatif ataupun statistik guna mengamati bahan (asumsi) sudah dilakukan dengan tepat (Lubis and Heryenzus 2020).

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat pada penelitian tersebut yaitu replikasi dan pengembangan dimana riset cenderung serupa dengan yang ada pada riset sebelumnya namun berbeda hanya pada objek-nya, variabel-nya, indikator-nya, serta jangka waktunya. Perbedaan pada penelitian dapat dilihat pada objek penelitian dan periode penelitian.

#### **3.3 Lokasi serta Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu pada PT Indo Kreasi Grafika yang terletak di Komplek Tunas Industrial Estate Lot No 1-H , Kelurahan Belian , Kecamatan Batam Kota , Kota Batam , Kepulauan Riau.



### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian yakni lamanya jangka waktu penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian tersebut akan berlangsung lebih kurang 6 bulan. Periode penelitiannya sebagai berikut :

**Tabel 3.1** Periode Penelitian

Uraian	Waktu Kegiatan																			
	Sept 2022				Okt 2022				Nov 2022				Des 2022				Jan 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajual Judul																				
Penyusunan BAB I																				
Penyusunan BAB II																				
Penyusunan BAB III																				
Sebar Kuesioner																				
Pengolahan Data																				
Penyusunan BAB IV & V																				
Pengumpulan Skripsi																				

Sumber : Peneliti (2022)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh pengamat guna di pelajari serta setelah itu di tarik kesimpulannya. Jadi populasi tidak hanya manusia, namun pula objek serta benda-benda alam lainnya. Populasi juga tidak

hanya jumlah yang terdapat pada objek ataupun subjek yang di pelajari, namun meliputi segala ciri atau watak yang dipunyai oleh subjek ataupun objek tersebut (Hardani *et al.*, 2020:361). Populasi pada suatu penelitian tersebut adalah seluruh karyawan PT Indo Kreasi Grafika sebanyak 115 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sample merupakan sesuatu objek berawal dari sebagian ciri dan kualitas yang terdapat pada sesuatu populasi yang ada. Kesimpulan yang bisa diambil jika sample yang diperoleh dari suatu populasi harus sebagai perwakilan populasi yang ada, apabila sample yang diperoleh tidak relevan sampai hasil dari suatu riset jadi kurang akurat (Hardani *et al.*, 2020:362).

#### **3.4.3 Teknik Pengambilan *Sampling***

Penentuan teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh, adalah teknik dimana semua anggota yang terdapat dalam populasi digunakan sebagai sample untuk menentukan sample (Devina and Indriyani 2018). Berdasarkan pembahasan, sample yang digunakan oleh peneliti meliputi seluruh anggota yang ada pada populasi yaitu 115 orang pada PT Indo Kreasi Grafika.

#### **3.5 Sumber Data**

Sumber data merupakan segala suatu yang bisa membagikan informasi mengenai riset terkait. Data yang digunakan dalam riset tersebut memakai dua jenis sumber data sebagai berikut (Firdaus, 2021: 8) :

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data riset yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak lewat sumber perantara) serta data dikumpulkan secara eksklusif guna menanggapi persoalan riset yang cocok dengan kemauan pengamat.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung membagikan data terhadap pengumpul data. Data sekunder ialah informasi yang bisa menunjang keperluan data primer seperti buku, literatur dan teks, serta data-data publikasi oleh lembaga pemerintah ataupun non pemerintah. Data sekunder tersebut ialah data yang sudah diolah pihak tertentu serta dipublikasi oleh pihak kesatu tersebut, setelah itu hasil publikasi tersebut dijadikan informasi riset oleh pengamat.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Tujuan dari riset yakni guna mendapatkan data sehingga prosedur pengumpulan data adalah langkah yang sangat terpenting dalam riset. Pengamat yang melaksanakan riset tidak akan memperoleh data yang diinginkan apabila tidak mengenali prosedur dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2019 : 224). Metode pengumpulan data untuk riset tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dimana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan. Pernyataan yang tertulis pada

kuesioner sesuai dengan indikator yang diturunkan dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup dan bersifat langsung yang dimana responden hanya memberikan tanda checklist hanya untuk satu jawaban yang dianggap tepat. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan instrumen yang akan digunakan untuk kegiatan penelitian. (Sugiyono, 2019 : 228).

Persepsi responden diuji dengan menggunakan skala likert. Selanjutnya gunakan bagan rasio likert guna menghitung tanggapan responden :

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Skala Likert</b>	<b>Nominal</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	5
Tidak Setuju (TS)	4
Netral (N)	3
Setuju (S)	2
Sangat Setuju (SS)	1

### **3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel adalah suatu metode guna mengukur suatu konsep dimana terdapat variabel yang mempunyai pengaruh langsung, yaitu variabel yang dapat menimbulkan masalah-masalah lain atau variabel yang suasana serta kondisinya bergantung pada variabel lain. Maka terdapat 4 variabel penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang menyebabkan perubahan variabel dependen atau memengaruhi perubahan variabel dependen.

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus , prediktor , atau

anteseden (Sugiyono, 2019 : 69). Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang terjadi dalam hubungannya dengan variabel lain dan menyebabkan variabel tersebut berubah. Sederhananya, itu adalah variabel penerima karena adanya variabel independen. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen (Sugiyono, 2019 : 69). Penelitian ini memiliki satu variabel dependen yang mana dilambangkan dengan huruf Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.3** Operasional Variabel Bebas dan Terikat

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kreativitas Kerja	Kreativitas kerja adalah keahlian yang dimiliki seseorang dengan dapat mengurai maupun mengkolaborasikan gagasan dengan pemikiran yang luwes dan orisinalitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keluwesan</li> <li>2. Keaslian</li> <li>3. Penguraian</li> <li>4. Perumusan Kembali</li> </ol>	Likert
2	Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah segala pengetahuan atau segala sesuatu yang dimiliki atau diperoleh seorang karyawan di masa lalu, melalui pendidikan, bekerja di perusahaan sebelumnya, dan apa yang telah dilakukannya selama bekerja di perusahaan saat ini	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Periode bekerja</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Kehandalan menggunakan mesin atau peralatan kerja</li> <li>4. Keterampilan</li> </ol>	Likert

3	Motivasi Kerja	Motivasi adalah istilah yang dipergunakan dalam memperlihatkan adanya sejumlah kekuatan , kebutuhan , kemauan, serta dorongan seseorang individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologi</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	Likert
4	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan oleh pekerja guna menggapai tujuan serta sasaran yang sudah diresmikan oleh perusahaan disaat ini	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Inisiatif</li> <li>3. Ketepatan</li> <li>4. Kemampuan</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>	Likert

### 3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Aktivitas analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penjumlahan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, dan komputasi jawaban atas rumusan masalah, dan komputasi untuk menguji hipotesis yang diajukan. (Sugiyono, 2019 : 22).

#### 3.8.1 Analisis deskriptif

Statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau menjelaskan data sebagaimana dikumpulkan, tanpa maksud untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019 : 216). Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebebasan dalam

bekerja dan toleransi akan risiko terhadap minat berwirusaha dengan bantuan SPSS, berikut ini adalah kriteria analisis deskriptif :

**Tabel 3.4** Kriteria Analisis Deskriptif Persentase

No.	Pertanyaan	Kriteria
1	75 – 100%	Sangat Tinggi
2	50 – 75%	Tinggi
3	25 – 50%	Rendah
4	1 – 25%	Sangat Rendah

Sumber: Peneliti, 2022

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2019 : 180).

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka  $r_{xy}$  yang telah diperoleh ( $r_{hitung}$ ) ditunjukkan dengan besarnya  $r_{tabel}$  *product moment* pada  $\alpha$  5%. Kriteria uji validitas apabila  $r_{hitung} >$   $r_{tabel}$  maka dapat dikatakan kuesioner valid dan apabila  $r_{hitung} <$   $r_{tabel}$  maka kuesioner dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2019 : 180).

### 3.8.2.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari satu variabel. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut sesuai atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS menyediakan cara untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) (Sugiyono, 2019 : 176).

Untuk pengujian ini, dapat menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang menunjukkan terhadap rumus dasar berikut :

$$R_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.1 Cronbach Alpha}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2019 : 176)

Keterangan :

$r_1$  = CA atau *Cronbrach Alpha*

$k$  = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum si^2$  = *Mean* kuadrat kesalahan

$St^2$  = Varians total

**Tabel 3.5** Indeks Koefisien Reliabilitas

Rentang dari suatu Skala	Patokan
>0,20	Sangat Kecil
0,20-0,399	Kecil
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Besar
0,80-1,00	Sangat Besar

**Sumber:** (Sugiyono, 2019)

Ketentuan terhadap pengujian tersebut adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh berada diatas nilai 0,60 maka ini dapat dikatakan reliabel.



### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Seperti diketahui, uji-t dan uji-f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pelanggaran asumsi tersebut membatalkan uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2018 : 161). Beberapa metode yang digunakan untuk mengetes normalitas data dalam penelitian tersebut adalah :

1. Histogram

Histogram merupakan pengujian dengan syarat data regular/normal yang berbentuk lonceng (Bell-Shape). Data yang baik yaitu data yang menunjukkan pola distribusi normal. Data dianggap normal jika kurva berbentuk lereng/kemiringan yang cenderung seimbang baik kanan maupun kiri.

2. Grafik Normality Probability Plot

Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Suatu model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data tersebar di sekitar diagonal serta mengikuti arah diagonal, ataupun apabila histogram menunjukkan pola distribusi normal.
- b. Model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas apabila data keluar dari diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, ataupun apabila histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengetesan tersebut digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian berkorelasi antar variable independen. Model regresi yang baik yakni yang tidak memiliki korelasi antar variable independen dan bebas serta tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Untuk mengetahui terdapat gejala multikolinearitas maupun tidak dapat dengan melihat besarnya nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \quad \text{Rumus 3.2 VIF}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2019)

Patokan uji penelitian tersebut adalah apabila nilai *VIF* yang diperoleh cenderung kurang dari nilai nominal 10,00 maka data tersebut dikatakan adanya gejala multikolinearitas.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas

Tujuan dari uji heteroskedastistas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Mendeteksi ada ataupun tidaknya heteroskedastistas dapat dilakukan dengan mencari pola tertentu pada scatterplot antara *SRESID* serta *ZPRED* yang dimana sumbu Y merupakan sumbu yang sudah diprediksi sedangkan sumbu X merupakan sumbu residual (Ghozali, 2018).

Persyaratan dalam pengujian tersebut yakni apabila terdapat pola tertentu, dimana titik-titik tersebut membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, lalu menyempit) maka menunjukkan bahwa telah terjadi

heteroskedastisitas sedangkan apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah angka 0 tersebar pada sumbu Y maka menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi apa yang terjadi pada kondisi variable dependen ketika dua atau lebih variable independen dimanipulasi sebagai prediktor. Analisis yang digunakan meliputi variable dependen (Y) dan variable independen (X1, X2, dan X3).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i \quad \text{Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda}$$

**Sumber:** (Hafid, 2018)

Dimana :

Y = Variable Dependen Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variable Independen Kreativitas Kerja

X<sub>2</sub> = Variable Independen Pengalaman Kerja

X<sub>3</sub> = Variable Independen Motivasi Kerja

A = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e<sub>i</sub> = Faktor Kesalahan

### 3.8.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variable dependen. Koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil artinya kemampuan variable independen dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variable independen menyediakan hampir seluruh laporan yang diperlukan guna memprediksi variasi variable dependen.

$$R^2 = \frac{(ryx_1) + (ryx_2) - 2((ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2))}{1 - (rx_1x_2)^2} \quad \text{Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R}^2\text{)}$$

**Sumber:** (Ghozali, 2018)

## 3.9 Uji Hipotesis

### 3.9.1 Uji T

Uji-t yaitu melakukan pengujian pada koefisien regresi secara sebagian/parsial. Uji-t tersebut pada dasarnya memperlihatkan seberapa besar pengaruh variable independen (X) yang secara individual menjelaskan variasi dalam variable dependen (Y) (Ghozali 2016). Dalam penelitian ini, SPSS digunakan untuk mencari uji-t. Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variable independen terhadap variable dependen.  $T_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan uji 2 pihak serta derajat kebebasan (dk) dengan ukuran  $n-2$ . Kriteria uji-t adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana ini berpengaruh signifikan. Sedangkan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dimana ini tidak berpengaruh signifikan.

### 3.9.2 Uji F

Uji-f pada dasarnya memperlihatkan apakah seluruh variable independen ataupun variable independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama terhadap variable dependen (Ghozali, 2018: 97). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka model penelitian memadai digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka model penelitian tidak memadai digunakan. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan
2.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan

