

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

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

2. Keaslian

Keasliannya 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 perakitannya 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.

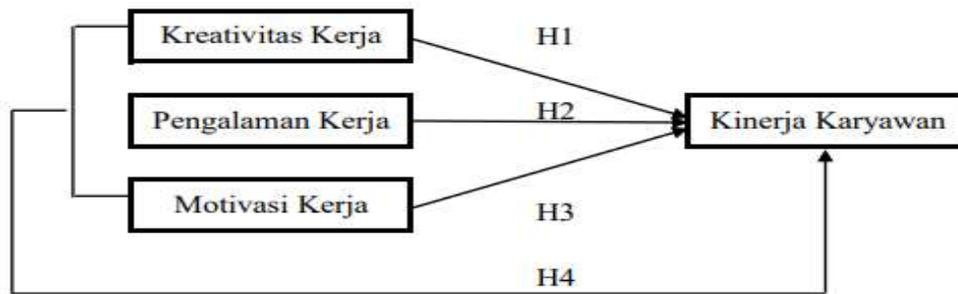
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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