

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO MAKMUR SENTOSA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Martias Friendly

150910095

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO MAKMUR SENTOSA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Martias Friendly
150910095**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Martias Friendly
NPM/NIP : 150910095
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINDO MAKMUR SENTOSA DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 14 Februari 2019

Materai 6000

MARTIAS FRIENDLY
150910095

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO MAKMUR SENTOSA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Martias Friendly
150910095**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 14 Februari 2019

**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Di dalam persaingan bisnis, para wirausaha bersaing untuk memasarkan produk unggulan untuk meningkatkan keuntungan organisasi. Agar berhasil dalam persaingan yang ketat ini, perusahaan harus selalu tetap inovatif dan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi pesaing di bidang yang sama. Salah satu aspek yang berpengaruh dalam mencapai kinerja yang tinggi pada diri manusia adalah motivasi, karena dengan adanya motivasi karyawan akan didorong untuk lebih berprestasi dan produktif dalam bekerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik sensus dengan jumlah populasi sebanyak 120 karyawan maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 120 responden. Data diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan software program SPSS Versi 25. Hasil penelitian regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kreativitas karyawan juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja dan kreativitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.

Kata kunci: Motivasi Kerja , Kreativitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In business competition, entrepreneurs compete to market superior products to increase organizational profits. In order to succeed in this intense competition, companies must always remain innovative and have a competitive advantage in facing competitors in the same field. One aspect that is influential in achieving high performance in humans is motivation, because with the motivation, employees will be encouraged to be more accomplished and productive in their work. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and employee creativity on employee performance at PT Sindo Makmur Sentosa in Batam City. The sampling technique in this study was census technique with a population of 120 employees, the number of samples taken was 120 respondents. Data was obtained through distributing questionnaires to employees of PT Sindo Makmur Sentosa in Batam City. Data analysis was performed using multiple linear regression. Test the quality of data in this study using validity and reliability tests, classic assumption test in this study using normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, influence test in this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R^2), while hypothesis testing in this study using the t test and F test using SPSS Version 25 software program. The results of multiple regression studies show that work motivation significantly influences employee performance, employee creativity also significantly influences employee performance and work motivation and employee creativity together-same effect on employee performance at PT Sindo Makmur Sentosa in Batam City.

Keyword: *Work Motivation, Employee Creativity, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum.,M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam ;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera;
6. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis;
7. Bapak, ibu beserta seluruh karyawan PT Sindo Makmur Sentosa selaku responden yang telah bersedia untuk membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis;
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 14 Februari 2019

Martias Friendly

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Aspek Teoritis	8
1.6.2 Aspek Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Dasar	9
2.1.1 Motivasi Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.1.2 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja	10
2.1.1.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	12
2.1.2 Kreativitas Karyawan	12
2.1.2.1 Pengertian Kreativitas Karyawan	12
2.1.2.2 Implementasi Mengembangkan Sikap Kreatif	14
2.1.2.3 Indikator Kreativitas Karyawan	14
2.1.3 Kinerja Karyawan	15
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	17

2.2	Penelitian Terdahulu	18
2.3	Kerangka Pemikiran	22
2.4	Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN23

3.1	Desain Penelitian.....	23
3.2	Operasional Variabel.....	23
3.2.1	Variabel Bebas (<i>Independen Variable</i>).....	23
3.2.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	24
3.3	Populasi dan Sampel	25
3.3.1	Populasi.....	25
3.3.2	Sampel.....	26
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4.1	Kuesioner	26
3.5	Metode Analisa Data.....	27
3.5.1	Analisis Deskriptif	28
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	29
3.5.2.1	Uji Validitas Instrumen.....	29
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen	30
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	31
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas.....	31
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.5.4	Uji Pengaruh	32
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.5.5	Uji Hipotesis	34
3.5.5.1	Uji T (Uji Parsial).....	34
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan)	35
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	35
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	35
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....37

4.1	Hasil Penelitian	37
4.1.1	Profil Responden.....	37
4.1.1.1	Jenis Kelamin.....	37
4.1.1.2	Usia	38
4.1.1.3	Pendidikan.....	40
4.1.1.4	Lama Bekerja	41
4.1.2	Analisis Deskriptif	42
4.1.2.1	Motivasi Kerja (X1)	42
4.1.2.2	Kreativitas Karyawan (X2)	43
4.1.2.3	Kinerja Karyawan (Y).....	45
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	46
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Data	47

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.1.4.1 Uji Normalitas	50
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinierlitas	52
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
4.1.5 Uji Pengaruh	54
4.1.5.1 Hasil Uji Pengaruh dan Regresi Linier Berganda	54
4.1.5.2 Uji Koefisien Determinasi	55
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	56
4.1.6.1 Hasil Uji T	56
4.1.6.2 Hasil Uji F	57
4.2 Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	61
5.1 Simpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan.....	3
Tabel 1.2	Data Pencapaian Target Pembongkaran Kontainer.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2	Skala Likert pada Teknik Pengumpulan Data.....	27
Tabel 3.3	Rentang Skala Penelitian.....	29
Tabel 3.4	Tingkat Validitas	29
Tabel 3.5	Indeks Koefisien Reliabilitas	30
Tabel 3.6	Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.5	Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	42
Tabel 4.6	Skor Indikator Variabel Kreativitas Karyawan.....	43
Tabel 4.7	Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1).....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kreativitas Karyawan (X_2).....	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1)	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Kreativitas Karyawan (X_2)	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Data	52
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinierlitas	53
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.18	Hasil Uji R Square.....	56
Tabel 4.19	Hasil Uji T	57
Tabel 4.20	Hasil Uji F	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin.....	38
Gambar 4.2 Diagram Usia	39
Gambar 4.3 Diagram Pendidikan	40
Gambar 4.4 Diagram Lama Bekerja.....	41
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram	50
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (<i>P-Plot</i>).....	51

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	28
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	32
Rumus 3.3 Koefisien Determinasi	33
Rumus 3.4 Uji T	34
Rumus 3.5 Uji F	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Profil Responden
Lampiran III	Tabulasi Hasil Kuesioner
Lampiran IV	Hasil Olah Data SPSS
Lampiran V	Tabel Uji t
Lampiran VI	Tabel Uji f
Lampiran VII	r tabel
Lampiran VIII	Biodata Peneliti
Lampiran IX	Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam persaingan bisnis, para wirausaha bersaing untuk memasarkan produk unggulan untuk meningkatkan keuntungan organisasi. Agar berhasil dalam persaingan yang ketat ini, perusahaan harus selalu tetap inovatif dan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi pesaing di bidang yang sama. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kepuasan pelanggan dan membawa manfaat jangka panjang kepada perusahaan.

Di dalam proses jalannya aktivitas suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari perusahaan, karena faktor manusia adalah yang paling berperan dalam menjalankan kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Agar tujuan dan harapan dari perusahaan dapat tercapai perusahaan harus mampu dengan semaksimal mungkin dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensi kerja yang baik (Ulfa, Bilgah, & Shinta, 2018: 72).

Salah satu aspek yang berpengaruh dalam mencapai kinerja yang tinggi pada diri manusia adalah motivasi, karena dengan adanya motivasi karyawan akan didorong untuk lebih berprestasi dan produktif dalam bekerja, motivasi kerja seorang karyawan juga dapat membangkitkan semangat kerja karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan (Ulfa et al., 2018: 72).

Motivasi terbagi menjadi tiga elemen yang saling berkorelasi diantaranya yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif. Ketika kita melihat seseorang yang termotivasi. Kita akan berfikir bahwa individu tersebut berusaha keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, motivasi secara langsung juga mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan harga diri mereka, keselamatan fisiologis, keselamatan social, tingkat psikologis dan aktualisasi diri (Nabi, Islam, Dip, & Hossain, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Tuhumena, Kojo, & Worang, 2017), (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian motivasi dan kinerja telah banyak diteliti namun penelitian yang dilakukan tentang motivasi terhadap kinerja belum pernah dilakukan di PT Sindo Makmur Sentosa. Selain dari motivasi kerja, kreativitas karyawan juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kreativitas karyawan pada perusahaan jasa dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam mengeluarkan ide ataupun pendapat yang baru yang dapat mendorong proses pengapain tujuan bersama. Semakin banyak pendapat ataupun ide yang diberikan oleh karyawan mampu mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dama & Ogi, 2018), (Pratama, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kreativitas terhadap kinerja karyawan.

PT Sindo Makmur Sentosa atau yang lebih dikenal dengan PT SMS merupakan perusahaan yang telah berdiri lebih dari sepuluh tahun di kota Batam. PT SMS adalah perusahaan yang bergerak disektor ekspedisi bongkar kontainer

baik itu ekspor maupun impor, yang mana perusahaan ini juga memiliki jumlah karyawan sebanyak 120 orang. Karyawan pada perusahaan tersebut ada yang bekerja di *office* dan dibagian lapangan. Berikut data karyawan PT Sindo Makmur Sentosa:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Sindo Makmur Sentosa Tahun 2018

NO	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Manager	2
3	<i>Finance</i>	2
4	<i>Accounting</i>	3
5	Assiten Accounting	2
6	<i>HRD</i>	2
7	Bagian Pajak	2
8	Asisten Bagian Pajak	2
9	Bagian Dokumen	5
10	Bagian Operasional	5
11	Admin Kantor	5
12	Admin Gudang	3
13	<i>Marketing</i>	6
14	Kepala Gudang	3
15	Kolektor	4
16	Bagian Gudang	44
17	<i>Security</i>	2
18	Supir	25
19	<i>Cleaning Service</i>	2
	TOTAL	120

Sumber: Sindo Makmur Sentosa, (2018)

Dalam melakukan pekerjaan di PT Sindo Makmur Sentosa ada beberapa permasalahan yang muncul. Pada motivasi kerja masih kurang, dimana masih terdapat karyawan yang tidak memiliki motivasi dari dalam diri sendiri, sehingga mengakibatkan turunnya semangat kerja dan secara otomatis kinerja yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu masih saja terjadi

keterlambatan pengurusan dokumen yang dikarenakan kesalahan pada saat pengetikkan dokumen. Akibat keterlambatan dalam pengurusan dokumen kontainer menjadi lambat tiba ke gudang, sehingga menyebabkan tertundanya waktu untuk pembongkaran barang dan pada akhirnya barang pesanan pelanggan tidak sampai tepat pada waktu yang sudah ditentukan hal ini tentu saja akan membuat perusahaan merasa dirugikan.

Hal yang sama tentu saja sangat tidak diinginkan oleh perusahaan untuk terjadi lagi pada kesekian kalinya. Untuk itu, semangat kerja dan ketelitian kerja dari karyawan sangat dibutuhkan. Dengan memaksimalkan kinerja akan meningkatkan benefit perusahaan sekaligus juga akan memberikan kepuasan pada pelanggan.

Jadi apabila terjadi kesalahan dari salah satu bagian, maka akan memberikan dampak negatif kepada bagian yang lain, selain itu akibat terjadinya kesalahan tersebut, pelanggan tentu saja akan merasa dirugikan dikarenakan pelanggan tidak dapat menerima barang tepat pada waktunya sehingga penjualan pada pihak pelanggan terpengaruhi.

Kreativitas karyawan pada perusahaan yang akan diteliti dianggap masih kurang, dimana masing-masing bagian masih begitu saja dan belum mengalami kemajuan sesuai yang diharapkan. Dimana karyawan hanya berkerja sebagaimana mestinya tanpa mencoba menciptakan sebuah inovasi yang baru yang bisa mendorong kegiatan operasional perusahaan.

Perkembangan perusahaan tidak hanya dinilai dari *benefit* yang diperoleh, namun juga harus melalui cara kerja setiap bagian dalam perusahaan, bagaimana

cara mereka merancang ataupun merencanakan sesuatu yang baru yang dapat membantu sekaligus mempermudah proses pengerjaan tugas mereka masing-masing.

Hingga saat ini, kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa masih belum mencapai target sesuai yang diharapkan. Pimpinan sampai saat ini masih belum punya inisiatif diri untuk mengubah cara kerja, dan masih saja terjadi kesalahan yang pada akhirnya akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Berikut data kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa:

Tabel 1.2 Data Pencapaian Target Pembongkaran Kontainer PT Sindo Makmur Sentosa Bulan April s/d September Tahun 2018

No	Bulan	Target	Tercapai
1	April	60 Container	57 Container
2	Mei	60 Container	60 Container
3	Juni	60 Container	55 Container
4	Juli	60 Container	54 Container
5	Agustus	60 Container	58 Container
6	September	60 Container	56 Container

Sumber: PT Sindo Makmur Sentosa, (2018)

Dalam pencapaian target pembongkaran kontainer dapat dilihat bahwa dari target perusahaan setiap bulannya masih ada yang tidak tercapai dikarenakan banyaknya kendala, dari internal perusahaan seperti keterlambatan pengurusan dokumen.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINDO MAKMUR SENTOSA DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja dari dalam diri sendiri.
2. Kesalahan pengetikkan dokumen masih saja terjadi sehingga mengakibatkan proses pengurusan dokumen menjadi lambat.
3. Cara kerja dari pekerja masih tidak mengalami kenaikan yang cukup menonjol.
4. Kurangnya kreativitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Penjualan pada pihak tepengaruhi akibat barang pelanggan tidak diterima tepat pada waktunya.
6. Pimpinan sampai sekarang masih belum punya inisiatif diri untuk mengubah prosedur kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini dirancang pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan materi, waktu dan cakupan ruang lingkup penelitian yang sangat luas, untuk itu penulis membatasi permasalahan pada motivasi kerja, kreativitas karyawan, dan kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam?
2. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam?
3. Apakah motivasi kerja dan kreativitas karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kreativitas karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi manajemen guna untuk menciptakan dan menyakinkan konsumen dengan memberikan pelayanan terbaik. Selain itu, manajemen juga harus bisa memberikan motivasi kepada karyawan, ide dan masukan karyawan yang tentunya merupakan sesuatu yang harus dipertimbangkan baik yang berkaitan langsung terhadap proses pencapaian target maupun yang tidak berkaitan langsung.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penduan dalam pencapaian targer tujuan bersama dan berguna:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa bermanfaat bagi perusahaan dalam mecapai tujuan bersama, karena dengan adanya motivasi kerja dan kreativitas dari karyawan maka akan meningkatkan kinerja karayawan yang beroperasi diperusahaan tersebut.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan referensi dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikn acuan dalam civitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia, dalam hal ini, manajer harus memiliki keterampilan untuk mempertahankan kinerja dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan berlaku. Berikut ini beberapa definisi motivasi menurut para ahli:

Motivasi adalah inspirasi yang menimbulkan keinginan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang berkualitas (Afandi, 2018: 23). Selanjutnya menurut Hersey dan Blanchard, Motivasi merupakan kemampuan, kemauan serta dorongan dari masing-masing individu untuk melakukan sesuatu (Arifin, 2012: 145).

Motivasi merupakan dorongan yang membuat individu untuk melakukan perbuatan dalam mencapai suatu tujuan (Riniwati, 2016: 193). Selanjutnya Menurut Malayu SP. Hasibuan, Motivasi adalah dorongan yang menimbulkan rasa kemauan bekerja seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Sunyoto, 2012: 191).

Motivasi adalah keadaan internal individu yang menghasilkan kekuatan, kegembiraan dan motivasi serta membimbing tujuan perilaku (Riniwati, 2016: 193).

Manurut Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi sebagai usaha yang dilakukan secara sadar dalam memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012: 192).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki kemampuan serta kemauan bekerja, bekerja keras dalam mencapai kinerja yang baik.

2.1.1.2 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Prinsip dalam motivasi kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut (Afandi, 2018: 25):

1. Prinsip partisipasi

Karyawan diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam proses menentukan tujuan yang hendak dicapai.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin harus menyampaikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas kepada karyawan.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Karyawan diakui sebagai pribadi yang mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pedelegasian wewenang

Karyawan diberikan wewenang oleh pemimpin untuk bisa mengambil keputusan sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya .

5. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan mencari tahu apa yang sedang dibutuhkan oleh bawahan, sehingga bawahan dapat termotivasi dan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.1.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Abraham Maslow mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah sebagai berikut (Wijayanto, 2012: 148):

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Merupakan kebutuhan dasar yang berada pada tataran paling rendah seperti: tempat tinggal, makanan dan pakaian.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Merupakan kebutuhan perlindungan dari gangguan yang bersifat fisik maupun non fisik.

3. Kebutuhan Sosial (*sosial needs*)

Merupakan kebutuhan yang terdiri dari rasa simpati dan empati.

4. Penghargaan (*esteem*)

Merupakan kebutuhan untuk menghargai diri sendiri serta penghargaan prestasi dari karyawan dalam mencapai kinerja.

5. Aktualisasi Diri (*self actualization*)

Merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk menjadi orang yang memiliki kemampuan tinggi sehingga dapat berkembang dalam mencapai potensi untuk memenuhi keinginan sendiri.

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagai menjadi dua dimensi dan enam indikator, diantaranya adalah sebagai berikut (Afandi, 2018: 29):

1. Dimensi ketentraman, dimana seorang karyawan merasa senang, nyaman dan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Indikator:
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan, dimana seorang karyawan mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pengakuan dari atasan
 - c. Pekerjaan itu sendiri

2.1.2 Kreativitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kreativitas Karyawan

Kreativitas sangat dibutuhkan dalam menghasilkan kinerja yang baik, kreativitas dapat menentukan seseorang untuk melakukan suatu aksi dengan bervariasi. Berikut beberapa definisi kreativitas menurut para ahli:

Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam mengembangkan ide serta menemukan cara yang baru untuk memecahkan suatu masalah (Wijayanto, 2012: 204).

Selanjutnya kreativitas juga sebagai kemampuan seseorang dalam melahirkan sesuatu yang baru ketika menghadapi masalah yang harus diselesaikan (Wirawan, 2015: 276).

Kreativitas merupakan hasil pemikiran atau gagasan yang mampu dipertimbangkan oleh seseorang dalam suatu persaingan karena adanya perubahan lingkungan (Rusdiana, 2014: 94).

Kreativitas adalah Kemampuan untuk menggabungkan pengetahuan, pengalaman serta keterampilan terdahulu dengan yang sekarang dengan tujuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi kehidupan manusia (Makmur & Thahier, 2015: 45).

Selanjutnya Kreativitas juga merupakan kecerdasan serta kemampuan dalam mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada (Amir, 2014: 19).

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam mengembangkan dan meningkatkan sesuatu yang berbeda dengan orang lain (Rusdiana, 2014: 94)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk memikirkan dan melahirkan sesuatu yang baru dalam menyelesaikan masalah yang muncul.

2.1.2.2 Implementasi Mengembangkan Sikap Kreatif

Kao mengemukakan ada beberapa hal yang dapat mengembangkan pemikiran kreativitas diantaranya adalah sebagai berikut (Rusdiana, 2014: 103):

1. Terciptanya struktur organisasi desentralisasi dan terbuka.
2. Mendukung budaya yang memberi kesempatan atas percobaan yang dilakukan.
3. Tersedianya semua referensi atau sumber yang lengkap atas sesuatu inisiatif baru.
4. Memberikan penghargaan atas prestasi yang sudah tercapai.
5. Memberikan hal-hal yang dapat mendukung dalam mencapai keberhasilan.
6. Memberikan kebebasan kepada individu untuk melakukan kesalahan.

2.1.2.3 Indikator Kreativitas Karyawan

Guilford menyatakan terdapat lima sifat yang menjadi kemampuan berpikir kreatif diantaranya adalah sebagai berikut (Rusdiana, 2014: 104):

1. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*)
Ide yang mampu dikeluarkan dalam waktu singkat.
2. Keluwesan berpikir (*flexibility*)
Seseorang yang memiliki keahlian dalam mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan.
3. Penguraian (*elaboration*)
Seseorang yang memiliki kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara lebih terperinci.

4. Keaslian (*originality*)

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan keaslian dari suatu gagasan secara unik.

5. Perumusan Kembali (*redefinition*)

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk membahas kembali suatu persoalan dengan sudut pandang yang berbeda.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa jauh kemampuan ataupun usaha seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut beberapa definisi kinerja karyawan:

Kinerja adalah perilaku atau sifat dari seorang karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan perannya di dalam perusahaan (Yani, 2012: 117).

Selanjutnya Amstron dan Baron menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi (Fahmi, 2013: 2).

Kinerja juga didefinisikan sebagai usaha seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Wirawan, 2015: 238). Kinerja adalah konsep yang sangat dasar dan juga memerlukan penjelasan secara detail mengenai apa yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada (Amir, 2015: 81).

Kinerja merupakan seberapa jauh kemampuan seseorang memerankan perannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya dalam suatu organisasi (Riniwati, 2016: 167).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan usaha seseorang dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai hasil yang maksimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Juwairah mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Riniwati, 2016: 177):

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektif berarti kinerja karyawan yang sudah mencapai tujuan sedangkan Efisien berarti kinerja karyawan yang memuaskan sekaligus sebagai faktor pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga sangat didukung oleh wewenang serta tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi.

3. Disiplin

Ketaatan dan hormat terhadap peraturan yang ada didalam perusahaan.

4. Inisiatif

Daya pikir serta kreativitas seseorang dalam mengemukakan ide untuk merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Gomes mengemukakan ada beberapa indikator kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut (Riniwati, 2016: 179):

1. Kuantitas Kerja

Kinerja yang dihasilkan dalam jangka waktu yang ditentukan.

2. Kualits Kerja

Kinerja seseorang yang telah memenuhi kriteria ataupun ketentuan yang sudah ditentukan.

3. Pengetahuan Pekerjaan

Karyawan memiliki cakupan pengetahuan kerja yang luas.

4. Kreativitas

Ide yang dikeluarkan karyawan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kerjasama

Adanya kerjasam antarkaryawan dalam melakukan kegiatan perusahaan.

6. Ketergantungan

Kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja.

7. Inisiatif

Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing.

8. Kualitas Personal

Mencakup kualitas diri seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa hasil analisa data penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan judul penelitian ini dan dapat memperkuat hasil uji analisis data pada pengujian hasil penelitian di bab empat, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan Nurun Nabi, Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, and Abdullah Al Hossain (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Dampak Motivasi pada Penampilan Karyawan: Studi Kasus Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh”, dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan populasi yang diambil sebanyak 130 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasima Ulfa, Bilgah, Marlina Rahmi Shinta (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur”, dengan menggunakan metode analisis koefisien kolerasi dan populasi yang diambil sebanyak 30 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 44 responden. Hasil penelitian yang dilakukan

didapat bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syaifuddin (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Fajar Jaya Medan”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 30 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmda Yani Pratama (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 81 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa disiplin, kreativitas dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Jihanti Dama dan Imelda W.J.Ogi yang berjudul “Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 60 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa inovasi dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amanda Carolina Lakoy (2015) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan populasi yang diambil sebanyak 67 responden. Hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

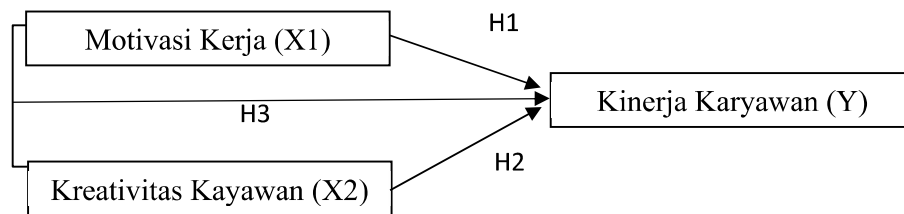
No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	(Nabi et al., 2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Dampak Motivasi pada Penampilan Karyawan: Studi Kasus Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh	X= Motivasi Y= Kinerja Karyawan	Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Ulfa et al., 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur	X1= Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Tuhumena et al., 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado	X1= Pelatihan X2= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan tabel 2.1

4	(Syarifuddin, 2016)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Fajar Jaya Medan	X1= Kompetensi X2= Motivasi Y= Kinerja Karyawan	Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	(Pratama, 2016)	Pengaruh Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur	X1= Disiplin X2= Kreativitas X3= Motivasi Y= Kinerja Pegawai	Disiplin, kreativitas dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
6	(Dama & Ogi, 2018)	Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado	X1 = Inovasi X2 = Kreativitas Y= Kinerja Karyawan	Inovasi dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Lakoy, 2015)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado	X1= Komunikasi Kerjasama Kelompok X3= Kreativitas Y= Kinerja Karyawan	Komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di kota Batam.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.
- H₂: Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.
- H₃: Motivasi Kerja dan Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penulis menggunakan desain penelitian kausalitas dalam penelitian ini atau dengan kata lain penulis ingin mengetahui apakah dalam penelitian ini terjadi kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011: 14).

3.2 Operasional Variabel

Peneliti dalam mencari informasi harus mempelajari segala sesuatu yang sudah ditetapkannya dalam bentuk yang bervariasi yang pada akhirnya dapat diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 38). Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen yang akan diuraikan seperti dibawah ini:

3.2.1 Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Sanusi, 2011: 50). Variabel indenpenden pada penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja (X1)

Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut (Afandi, 2018: 29):

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

- d. Prestasi kerja
 - e. Pengakuan dari atasan
 - f. Pekerjaan itu sendiri
2. Kreativitas Karyawan (X2)

Guilford menyatakan indikator kreativitas karyawan adalah sebagai berikut (Rusdiana, 2014: 104):

1. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*)
2. Keluwesan berpikir (*flexibility*)
3. Penguraian (*elaboration*)
4. Keaslian (*originality*)
5. Perumusan Kembali (*redefinition*)

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sanusi, 2011: 50). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Gomes mengemukakan ada beberapa indikator kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut (Riniwati, 2016: 179):

1. Kuantitas Kerja
2. Kualits Kerja
3. Pengetahuan Pekerjaan
4. Kreativitas
5. Kerjasama

6. Ketergantungan
7. Inisiatif
8. Kualitas Personal

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah inspirasi yang menimbulkan keinginan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik	Balas jasa Kondisi kerja Fasilitas kerja Prestasi kerja Pengakuan dari atasan Pekerjaan itu sendiri	Likert
Kreativitas Karyawan (X2)	Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam mengembangkan ide serta menemukan cara yang baru untuk memecahkan suatu masalah	Kelancaran berpikir Keluwesan berpikir Penguraian Keaslian Perumusan Kembali	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah perilaku atau sifat dari seorang karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan perannya di dalam perusahaan	Kuantitas Kerja Kualits Kerja Pengetahuan Pekerjaan Kreativitas Kerjasama Ketergantungan Inisiatif Kualitas Personal	Likert

Sumber: (Afandi, 2018: 23), (Wijayanto, 2012: 204), (Rusdiana, 2014: 104), (Yani, 2012: 117), dan (Riniwati, 2016: 179)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sugiyono, 2016: 80). Dalam

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan.

3.3.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Sindo Makmur Sentosa Batam dengan jumlah sebanyak 120 orang karyawan di tahun 2018. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang meliputi *sampling jenuh*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama dari sebuah penelitian yaitu untuk mendapatkan data oleh karena itu teknik pengumpulan data sangat penting dalam sebuah penelitian. (Sugiyono, 2016: 224). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah dengan mengajukan pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada para responden.

3.4.1 Kuesioner

Ada beberapa cara yang bisa dilakukan oleh penulis dalam hal penyebaran kuesioner, diantaranya adalah sebagai berikut (Sanusi, 2011: 109) :

1. Penyampaian secara langsung.
2. Disebarakan di tempat-tempat yang ramai.
3. Dikirim dengan menggunakan teknologi computer seperti email atau bisa juga dengan melalui pos.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011: 59). Berikut tabel skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini:

Tabel 3.2 Skala Likert pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sanusi, 2011: 60)

3.5 Metode Analisa Data

Dalam menganalisis data yang sudah dikumpulkan peneliti harus menjelaskan teknik analisis data apa yang akan digunakan (Sanusi, 2011: 115). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data yang digunakan untuk mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau bisa disebut sebagai analisis kuantitatif.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan aktivitas setelah semua responden terkumpul. Sebelum menganalisis data untuk menguji hipotesis penelitian terlebih dahulu penulis harus memperoleh data dari sampel yang mewakili (Sugiyono, 2016: 147).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menjelaskan data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2016: 147).

Untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel. Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah (Umar, 2011: 164):

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1. Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2011: 164)

Keterangan: n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

RS = rentang skala

Untuk mencari rentang skala, terlebih dahulu ditentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel yang digunakan berjumlah 120 responden dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5. Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$RS = \frac{120(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{120(4)}{5}$$

$$RS = 96$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	120 – 216	Sangat tidak setuju
2	217 – 312	Tidak setuju
3	313 – 408	Netral
4	409 – 504	Setuju
5	505 – 600	Sangat setuju

Sumber: Peneliti (2018)

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dapat menggunakan cara yang paling umum yaitu dengan melihat angka koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} merupakan perbandingan nilai validitas suatu item pernyataan (Wibowo, 2012: 35).

Uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 biasanya digunakan dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item. Suatu item akan dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid apabila koefisien korelasi minimal 0,30. Berikut tabel yang menggambarkan range validitas:

Tabel 3.4 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, 2012: 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah perangkat pengukuran yang menunjukkan konsistensi pengukuran yang dilakukan oleh orang yang sama pada waktu yang berbeda atau oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama atau pada waktu yang berbeda. (Sanusi, 2011: 80).

Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabilitas atau tidak gunakan uji *Cronbach's Alpha*. Nilai tes ditunjukkan dengan menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria suatu data reliabel diterima atau tidak apabila nilai alpha lebih besar dari pada nilai r tabel. Juga bisa dilihat dengan menggunakan nilai determinan, yaitu 0.6. Berikut adalah tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas:

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengumpulan data, bentuk data, dan tipe data, asumsi harus diuji untuk memberikan tes awal terhadap perangkat atau instrumen yang akan digunakan yang kemudian akan diproses lebih lanjut dari set data awal yang telah diperoleh (Wibowo, 2012: 61).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi abnormal atau normal perlu dilakukan uji normalitas. (Wibowo, 2012: 61).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis *chi square*, nilai *kolmogorov-smirnov*, dan juga menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan. Karena nilai residual terstandarisasi dikatakan normal apabila nilai *kolmogorov-smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai *probability sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis chi-square, nilai kolmogorov-smirnov, dan penggunaan regresi histogram normal yang residual. Karena jika nilai kolmogorov-smirnov $Z < Z_{\text{table}}$ atau probabilitas penggunaan *sig (2 tailed)* $> \alpha$, nilai residual yang dinormalisasi dianggap normal; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Variance inflation factor (VIF) merupakan *tool* uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat gejala multikolinieritas. Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan digunakan uji *park gleysler* dengan cara masing-masing variabel indenpenden dikolerasikan dengan nilai absolute residualnya. Apabila nilai probabilitasnya mengalami nilai siginifikansi > nilai alpha-nya (0.05), maka dapat diambil kesimpulan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

Dalam penelitian ini, uji pengaruh yang digunakan meliputi uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi R^2 , uji t dan uji f.

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independent digunakan analisis linier berganda. Gunakan analisis ini untuk membuktikan bentuk dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen, dan untuk menentukan nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Wibowo, 2012: 126). Regresi berganda dapat dinotasikan sebagai berikut (Wibowo, 2012: 127)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan: Y = Variabel dependen (variabel respons)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

X_n = Variabel independen ke – n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai yang digunakan untuk menentukan tingkat pembentukan model dapat menjelaskan bahwa kondisi aktual adalah pemahaman tentang koefisien determinasi. Nilai ini adalah keakuratan garis regresi yang diperoleh dengan memperkirakan data yang diamati atau diperiksa. Nilai R^2 dapat diartikan sebagai persentase dari nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya ditafsirkan oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian. (Wibowo, 2012: 121).

Analisis ini digunakan untuk menentukan jumlah atau persentase variabel independen dalam model regresi yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Wibowo, 2012: 135). Berikut rumus koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel indenpenden:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.3 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Dimana: R^2 = Koefisien Determinasi

ry_{x_1} = Korelasi variable x1 dengan y

r_{xy_2} = Korelasi variable x2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi variable x1 dengan variable x2

3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji f.

3.5.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel indenpenden secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2010: 68). Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini rumus untuk mencari t hitung:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Rumus 3.4 Uji T

Sumber: (Priyatno, 2010: 68)

Dimana: b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah :

1. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.

3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 67). Berikut ini rumus untuk mencari F hitung:

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: (Priyatno, 2010: 67)

Dimana: R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini bertempat di PT Sindo Makmur Sentosa di Batam Komplek Hijrah Karya Mandiri Blok F No 5, Batam Center.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.6. Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	September		Oktober				November		Desember				Januari	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Studi Kepustakaan	■													
2	Penentuan Topik	■	■												
3	Penentuan Judul			■	■										
4	Penelitian Lapangan				■	■	■	■	■	■	■				
5	Pengolahan Data										■	■	■		
6	Pembuatan Laporan													■	■
7	Pengumpulan														■

Sumber: Peneliti (2019)