

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini kondisi persaingan dalam perusahaan sangatlah penting, sehingga perusahaan di tuntut mampu menyediakan berbagai cara untuk terus dapat berkembang dan untuk meningkatkan daya saingnya pada era globalisasi saat ini. Oleh karena itu yang terpenting untuk mencapai tujuan usaha adalah terus meningkatkan sumber daya manusia, termasuk pada segi kreativitas karyawan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kreativitas karyawan yang melakukan strategi usaha dengan baik, kreativitas merupakan kemampuan seorang untuk menghasilkan atau menemukan inovasi baru, karyawan yang seperti inilah yang dibutuhkan oleh suatu usaha agar tidak kalah bisnis dalam bersaing. kreativitas karyawan sangat di perhatikan dalam rangka membangun daya saing dengan kompotitor. Oleh karena itu, dituntut peranan besar dari pihak manajemen untuk menjadikan sebuah lingkungan yang mendukung kreativitas (Michel dan Donald,2005).

Kreativitas merupakan kemampuan dan keahlian seseorang untuk menghasilkan atau menemukan inovasi baru baik dalam gagasan, benda, atau sebuah karya yang memiliki unsur-unsur lama namun baru pada konfigurasi dengan dimensi konten verbal. Kreativitas pada pengembangan gagasan atau inspirasi ide merupakan kreativitas yang tak terbatas, yang termasuk kreativitas dalam pengembangan keputusan maupun pemecahan masalah. Karyawan seperti inilah yang diperlukan oleh suatu perusahaan agar tidak kalah bersaing dalam

kompetisi bisnis. Terbentuknya iklim yang mendorong sikap dan perilaku proaktif, kreatif, dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Keahlian merupakan dasar dari pengembangan kreativitas. Seperti halnya dengan Perum Pegadaian, kreativitas karyawannya sangat diperhatikan dalam rangka membangun daya saing dengan kompetitor lain. Oleh karena itu, dituntut peranan yang besar dari pihak manajemen untuk menjadikan sebuah lingkungan yang mendukung kreativitas.

Kreatifitas kerja dipengaruhi oleh motivasi. Kondisi demikian berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan tanggung jawab dan prestasi kerja. Faktor motivasi juga dapat memengaruhi munculnya kreativitas karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan Adi Priawan (2019), membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berhubungan dengan kreativitas kerja pegawai. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik bisa menstimulasi munculnya ide kreatif karena tiap karyawan menginginkan hasil kerjanya diakui oleh orang lain. Untuk itu dibutuhkan juga sebuah kreativitas yang harus dimiliki sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi meningkatkan keterampilan kerja dan menekan tingkat kerusakan produk. Di samping itu dengan lebih terampilnya seseorang akan berakibat meningkatnya

keaktivitas bekerja. Dengan semakin kreatifnya karyawan maka dapat meningkatkan produktifitas sehingga output yang dihasilkan oleh perusahaan bertambah. karyawan perlu melakukan pelatihan kerja agar dapat melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu (Rozalena Dan Dewi, 2017. Hal 110). Dari definisi ini, tentu kita berpikir bahwa sebuah pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, tentu bertujuan agar para karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan, maka permasalahan kreativitas karyawan dimana masih rendahnya kualitas kerja dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal,rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kreativitas kerja pada Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif dan kreativitas pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain di luar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai.

Sedangkan disisi lain pada Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan motivasi dan pelatihan yang diberikan kurang maksimal. Walaupun sebagian besar motivasi dan pelatihan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan telah diberikan untuk semua karyawan namun belum memenuhi kebutuhan toko.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan (studi kasus Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan agar tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini terlebih dahulu masalah tersebut di identifikasikan melalui pengamatan-pengamatan yang penulis lakukan terhadap objek penelitian. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Tanggung jawab dan prestasi kerja yang masih rendah mengakibatkan rendahnya kreativitas kerja yang dihasilkan karyawan.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
3. Tujuan pelatihan yang diberikan perusahaan belum dapat terpenuhi.
4. Keahlian dan kemampuan yang di berikan belum maksimal.
5. Motivasi dan pelatihan kerja belum mampu menunjang karyawan agar melakukan atau menjalankan fungsinya dengan baik.

1.3. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan?

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan?

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan.
2. Untuk Perusahaan, dapat memberikan sumbangn pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
4. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara, sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah pada program studi S-1 Manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Hamali, S.S., M.M (2018:133) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang

tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut.

Dari berbagai definisi para ahli tentang motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

3. Tujuan Motivasi

Motivasi mempunyai beberapa tujuan. Tujuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pimpinan tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan serta kerja sama yang baik dari bawahannya. Apabila kerjasama itu berjalan dengan baik, maka dengan mudah seorang pimpinan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkannya. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2002:146) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis yang telah dihimpun oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (insentif positif)

Memotivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka ataupun diri sendiri yang termotivasi untuk berprestasi baik dengan motivasi positif. Semangat seseorang individu yang termotivasi tersebut akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.

2. Motivasi Negatif (insentif Negative)

Memotivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka ataupun diri sendiri yang berprestasi kurang baik atau berprestasi rendah. Dengan motivasi negatif ini semangat dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena takut dalam hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.(Hasibuan, 2007).

5. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.2. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Haradi Nawawi (2005:208) menerapkan kalau pelatihan merupakan program-program buat membetulkan keahlian melakukan pekerjaan secara individual, kelompok/industrial. Pelatihan ialah proses memenuhi para pekerja dalam membetulkan penerapan pekerjaan yang tidak efisien.

Pelatihan didefinisikan oleh Prof.Dr.H.Suprayadi (2015) bahwa pelatihan berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rothwell (2003) training atau pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran yang berhubungan dengan kompetensi pekerjaan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku oleh karyawan.

Menurut Simamora (2006) pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari berbagai definisi para ahli tentang pelatihan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang

dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan untuk meningkatkan kreativitas dan kinerja pegawai.

2. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006 : 52) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

3. Komponen-Komponen Pelatihan

Mangkunegara (2006 : 51) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.
- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

4. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Mc. Gehee, seperti yang dikutip Mangkunegara (2006 : 51), bahwa prinsip-prinsip

pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

5. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012, p. 116), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar

peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesipelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas

mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

2.1.3. Kreativitas Kerja

1. Pengertian Kreativitas Kerja

Menurut Munandar (1988), kreativitas dapat dipahami sebagai sifat pribadi seseorang individu (dan bukan merupakan sifat sosial yang dihayati masyarakat) yang tercermin dari kemampuannya untuk mencapai sesuatu yang baru. Hasilnya adalah kebaruan dari nilai.

Menurut Amabile (1983) menganggap bahwa kreativitas dapat dilihat melalui kualitas dari suatu produk atau respon, di mana hal tersebut dinilai sebagai sesuatu yang kreatif oleh orang lain yang memang berkompeten dibidangnya.

Menurut Imam Musbikin (2006:6), Kreativitas adalah kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban baru untuk soal-soal yang ada, dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu dijawab.

Menurut Munandar (2004:25), Kreativitas pada intinya merupakan untuk memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubunganhubungan baru antara actor-unsur yang sudah ada sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi, dorongan

untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisasinya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas

Menurut Amabile (2011:52), mengemukakan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kreativitas, diantaranya :

1. Kemampuan kognitif

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

2. Disiplin

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

3. Motivasi intrinsik

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

4. Lingkungan sosial

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

3. Proses – Proses Kreativitas

1. Persiapan (*preparation*)

Proses kreatif biasanya dimulai dengan persiapan. Pendidikan dan pelatihan formal biasanya merupakan cara yang paling efisien agar seseorang familier dengan begitu banyak riset dan pengetahuan.

2. Inkubasi (*incubation*)

Fase kedua dari proses kreatif adalah inkubasi. Periode konsentrasi sadar berintensitas rendah saat pengetahuan dan ide-ide yang diperoleh selama fase persiapan telah matang dan berkembang. Yang unik, proses inkubasi sering kali terbantu oleh jeda di dalam pemikiran rasional.

3. Wawasan (*insight*)

Biasanya terjadi setelah fase persiapan dan inkubasi. Wawasan adalah terobosan spontan dimana individu kreatif meraih pemahaman baru tentang berbagai masalah atau situasi. Wawasan mewakili penyatuan semua pikiran-pikiran dan ide-ide terpecah yang telah matang selama inkubasi.

4. Verifikasi (*verification*)

Setelah wawasan muncul, verifikasi menentukan validitas atau kebenaran dari wawasan. Bagi banyak ide kreatif, verifikasi melibatkan eksperimen ilmiah untuk menentukan apakah wawasan tersebut akan memberi hasil yang diharapkan.

4. Indikator Kreativitas

Ada beberapa indikator-indikator kreativitas menurut Putri (2012:42).

1. Keahlia

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu adalah kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang yang lain.

2. Kemampuan berpikir

Kekuatan berpikir yang harus dibangun pada pekerjaan sehingga menjadi suatu watak atau kepribadian yang terpatri dalam kehidupan pekerjaan untuk memecahkan segala persoalan hidupnya dengan cara mengidentifikasi setiap informasi yang diterimanya lalu mampu untuk mengevaluasi dan kemudian menyimpulkannya secara sistematis lalu mampu mengemukakan pendapat dengan cara yang terorganisasi.

3. Motivasi

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

4. Disiplin

Perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

5. Kelancaran

Kemampuan untuk menghasilkan banyak cara ketaatan yang dilakukan oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|---|--|
| 1 | Adi Priawan (2019) | Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan (Studi Empiris Pada UMKM di Kota Magelang Khususnya Pedagang Kaki Lima) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat kompensasi mempengaruhi motivasi pada karyawan UMKM di Kota Magelang. Motivasi berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat motivasi yang diberikan, akan mempengaruhi kreativitas pada karyawan UMKM di Kota Magelang. Kompensasi dengan motivasi sebagai mediasi berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi kompensasi dan motivasi akan mempengaruhi kreativitas pada karyawan UMKM di Kota Magelang. |
| 2 | Ardian Wahyunata (2021) | Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport) | Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja dengan Kreativitas Pemecahan Masalah. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($7,188 > 1,671$) nilai probabilitas yaitu sebesar $(0,000)$ yang berarti lebih kecil dari signifikan $0,05$. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,256 > 1,671$) nilai probabilitasnya sebesar $0,000$ yang berarti lebih kecil dari signifikan $0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kreativitas pemecahan Masalah terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,939 > 1,671$) nilai probabilitasnya sebesar $0,000$ yang berarti lebih kecil dari signifikan $0,05$. |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | | |
| 3 | Lim Sanny; Raden Ajeng Bebbby Cahyani; Yogi Andhika (2013) | Analisi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kerativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil) | Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Perum Pegadaian. Lingkungan Kerja dan Motivasi karyawan harus dijaga dan amat perlu untuk ditingkatkan ke arah yang positif dan lebih baik. Dengan pengembangan komunikasi atasan dengan bawahan dan pemberian bonus atau promoasi jabatan agar para karyawan akan menghasilkan kinerja maksimal dan mampu mengembangkan pemikiran kreatif dalam menyelesaikan masalah maupun pekerjaan yang mereka hadapi. Apabila para karyawan sudah mampu mengaktualisasi diri dan mengembangkan motivasi mereka. Hal itu akan memacu meningkatnya kreativitas karyawan yang tentu saja akan berdampak positif pada kinerja perusahaan di kemudian harinya. |

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014 : 128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variable-variabel penelitian yang antara

variable independen dengan variable dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topic yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu /teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variable yang diteliti.

- a. Variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kreativitas Kerja Karyawan (Y) yang telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Adi Priawan (2019) dan Lim Sanny; Raden Ajeng Beby Cahyani; Yogi Andhika (2013).
- b. Variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kreativitas Kerja Karyawan (Y) yang telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Ardian Wahyunata (2021)
- c. Variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kreativitas Kerja Karyawan (Y) yang telah dibuktikan oleh Adi Priawan (2019), Lim Sanny; Raden Ajeng Beby Cahyani; Yogi Andhika (2013) dan Ardian Wahyunata (2021)



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan.
2. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Roti Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan.
3. Motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan di Toko Rotier Euro Premier Bakery Jl. Dr. Wahidin Medan.