

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin di capai setiap orang dalam bekerja, prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini di sebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemauan dan kemampuan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan yang dinamis membutuhkan karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Kinerja karyawan yang produktif sangat dibutuhkan perusahaan dalam mendukung kinerja perusahaan. Kompetensi yang wajib dikembangkan oleh perusahaan adalah kompetensi kreativitas dan inovasi. Perusahaan harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan anggota dan kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk mendapatkan karyawan dengan aspek-aspek demikian bukanlah sesuatu yang mudah, namun memerlukan suatu upaya tertentu untuk mengembangkan kualitas karyawan seperti kreativitas yang dimiliki oleh karyawan.

Kreativitas salah satu cara untuk mencapai sebuah prestasi kerja,



dengan kreativitas seorang karyawan akan mampu mengeluarkan ide-ide baru yang dapat menunjang kemajuan perusahaan, akan mampu memecahkan masalah terhadap kendala-kendala yang dialami, serta mampu mengeluarkan ide-ide terhadap permasalahan yang dihadapi. Sehingga karyawan yang memiliki kreativitas (X_1) dalam bekerja memiliki peluang besar untuk mencapai prestasi kerja (Y).

Menurut Makmur dan Thahier (2015), inovasi berasal dari Bahasa Inggris *innovation* yang berarti perubahan sehingga inovasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia dalam menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan *input*, proses, dan *output*, serta dapat memberi manfaat dalam kehidupan manusia. Inovasi yang berkaitan dengan input diartikan sebagai pola-pola pemikiran atau ide manusia yang disumbangkan pada temuan terbaru. Untuk inovasi yang berkaitan dengan proses lebih banyak berorientasi pada metode, teknik, ataupun cara bekerja dalam rangka menghasilkan sesuatu yang baru. Inovasi yang berkaitan dengan output berdasarkan definisi tersebut ditunjukkan pada hasil yang telah dicapai terutama penggunaan pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang telah dilakukan. Ketiga elemen dalam inovasi tersebut sesungguhnya membentuk suatu kesatuan yang utuh.

Definisi dari inovasi sendiri meliputi mengenai pengembangan dan implementasi sesuatu yang baru. Istilah 'baru' di sini bukan berarti produk yang masih orisinal tetapi lebih mengarah pada newness (kebaruan). Arti



kebaruan ini, mengartikan bahwa inovasi adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu yang telah ada menjadi satu kombinasi yang baru. 'Kebaruan' sendiri terkait dengan dimensi ruang dan waktu (Makmur & Thahier, 2015).

CV. Karya Bersama Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, pengadaan, perdagangan dan leveransir barang dan lain sebagainya yang berada di Jalan Karya Bakti No 73 Kelurahan Pangkalan Masyhur Kecamatan Medan Johor Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998. Perusahaan ini telah menghasilkan berbagai macam produk pekerjaan berupa konstruksi, pengadaan barang serta jasa perbaikan dan perawatan yang merupakan mitra kerja dari pemerintah maupun swasta.

Penelitian ini diadakan berdasarkan suatu temuan masalah yang dialami oleh penulis ketika melakukan riset pada CV. Karya Bersama Sejahtera. Saat itu penulis melakukan wawancara dengan karyawan CV Karya Bersama Sejahtera dan mendapatkan informasi bahwa kurangnya inisiatif dan ide ide karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Prestasi Kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera Medan Johor.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, terdapat



beberapa permasalahan yang dapat penulis identifikasikan sebagai berikut

:

1. Kurangnya inisiatif karyawan dalam menemukan ide-ide untuk menunjang prestasi kerja pada CV. Karya Bersama Sejahtera.
2. Masih rendahnya kesadaran dan pemahaman tentang pengembangan SDM untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi yang akan berdampak pada prestasi kerja.

1.3. Batasan Masalah

Agar fokus permasalahan yang diteliti semakin jelas, maka penulis membatasi permasalahan bahwa penelitian ini akan berfokus pada pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap prestasi kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran identifikasi masalah dan batasan masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera
2. Bagaimana pengaruh inovasi terhadap prestasi kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera.
3. Bagaimana pengaruh kreativitas dan inovasi secara simultan dalam prestasi kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera.



1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera.
2. Mengetahui pengaruh inovasi terhadap prestasi kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera.
3. Mengetahui pengaruh kreativitas dan inovasi secara simultan terhadap prestasi kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu :

- a. Secara teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pengembangan keilmuan manajemen, serta bermanfaat bagi penelitian-penelitian berikutnya.
- b. Secara praktis :
 1. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam bidang keilmuan manajemen.
 2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran atau gagasan baru dalam meningkatkan prestasi kerja yang mampu berinovasi dan memiliki kreativitas.



3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap prestasi kerja di CV. Karya Bersama Sejahtera.



BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Kreativitas menurut kamus besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kreatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Sedangkan kreativitas sendiri memiliki arti kemampuan untuk menciptakan atau menemukan sesuatu yang baru yang berbeda dengan sebelumnya. Kreativitas merupakan kemampuan interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan di mana ia berada, dengan demikian perubahan di dalam individu maupun di dalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif.

Menurut Rogers dalam Utami Munandar (2014:18) bahwa "kreativitas adalah kecenderungan untuk mengaktualisasi diri, mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisme". Demikian pula Clark Moustakis dalam Utami Munandar (2014:18) menyatakan bahwa "kreativitas adalah pengalaman mengekspresikan dan mengaktualisasikan identitas individu dalam bentuk



terpadu dalam hubungan dengan diri sendiri, dengan alam, dan dengan orang lain". Menurut Sternberg dalam Utami Munandar (2014:20), yaitu "kreativitas adalah titik pertemuan yang khas antara tiga atribut psikologis: inteligensi, gaya kognitif, dan kepribadian/motivasi". Selanjutnya Menurut Reni Akbar dalam Latifah Husien (2017:82) "kreativitas adalah kemampuan seseorang melahirkan sesuatu yang baru atau kombinasi hal yang sudah ada sehingga terkesan ada".

Harris mengemukakan bahwa kreativitas adalah suatu kemampuan, yaitu kemampuan untuk membayangkan atau menciptakan sesuatu yang baru, kemampuan untuk membangun ide-ide baru dengan mengombinasikan, mengubah, menerapkan ulang ide-ide yang sudah ada; suatu sikap, yaitu kemauan untuk menerima perubahan dan pembaharuan, bermain dengan ide dan memiliki fleksibilitas dalam pandangan; suatu proses, yaitu proses bekerja keras dan terus menerus sedikit demi sedikit untuk membuat perubahan dan perbaikan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah suatu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang berbeda dari sebelumnya, baik berupa gagasan atau karya nyata dengan menggabungkan unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Hal baru disini adalah sesuatu yang belum diketahui oleh yang bersangkutan, meskipun hal itu merupakan hal yang tidak asing lagi bagi orang lain, dan bukan hanya dari yang tidak menjadi ada, tetapi juga kombinasi baru dari sesuatu



yang sudah ada.

b. Ciri-ciri Kreativitas

Ciri-ciri kreativitas terdiri dari tiga komponen diantaranya :

1) Kefasihan

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah terbuka (*open ended*) dengan beberapa alternative jawaban yang benar.

2) Fleksibilitas

kemampuan karyawan menyelesaikan masalah terbuka (*open ended*) dengan beberapa cara.

3) Kebaruan

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah terbuka (*open ended*) dengan beberapa jawaban yang berbeda tetapi bernilai benar dan satu jawaban yang tidak biasa dilakukan karyawan pada tahap perkembangan mereka atau tingkat pengetahuannya.

Selain itu di dalam suatu penelitian yang dilakukan di Indonesia diperoleh urutan ciri-ciri kreativitas seseorang sebagai berikut mempunyai daya imajinasi yang kuat, mempunyai inisiatif, mempunyai minat yang kuat, bebas dalam berpikir, bersifat ingin tahu, selalu ingin mendapatkan



pengalaman-pengalaman baru, percaya pada diri sendiri, Penuh semangat, Berani mengambil resiko, Berani dalam pendapat dan keyakinan.

Sedangkan menurut Utami Munandar (2014,20) mengemukakan ciri- ciri kreativitas antara lain : senang mencari pengalaman baru, memiliki keasyikan dalam mengerjakan tugas-tugas yang sulit, memiliki inisiatif, memiliki ketekunan yang tinggi, cenderung kritis terhadap orang lain, berani menyatakan pendapat dan keyakinannya, selalu ingin tahu, peka atau perasa, energik dan ulet, Menyukai tugas-tugas yang majemuk, Percaya kepada diri sendiri, mempunyai rasa humor, memiliki rasa keindahan, Berwawasan masa depan dan penuh imajinasi.

Dari beberapa pendapat di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa ciri- ciri kreativitas seseorang adalah mampu menyelesaikan masalah dengan beberapa alternatif jawaban yang benar, memiliki beberapa cara, mampu menyelesaikan masalah dengan beberapa jawaban yang berbeda tetapi bernilai benar, dan memiliki imajinasi kuat, rasa percaya diri, bebas dalam berpikir dan penuh semangat.

c. Faktor yang mendukung Kreativitas

Pada mulanya kreativitas dipandang sebagai faktor bawaan yang hanya dimiliki individu tertentu. Dalam perkembangan selanjutnya, dikemukakan bahwa kreativitas tidak dapat berkembang secara otomatis tetapi membutuhkan rangsangan dari lingkungan.



Utami Munanadar dalam Asrori mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendukung kreativitas adalah : Usia, Tingkat pendidikan orang tua, Tersedianya fasilitas, Penggunaan waktu luang.

Sedangkan Clark dalam Asrori mengkategorikan faktor-faktor yang mendukung kreativitas adalah sebagai berikut : Situasi yang menghadirkan ketidaklengkapan serta keterbukaan, Situasi yang memungkinkan dan mendorong timbulnya banyak pertanyaan, Situasi yang dapat mendorong dalam rangka menghasilkan sesuatu, Situasi yang mendorong tanggungjawab dan kemandirian, Situasi yang menekankan inisiatif diri untuk menggali, mengamati, bertanya, mencatat, menerjemahkan, menguji hasil prakiraan dan mengkomunikasikan, Kedwibahasaan yang memungkinkan untuk mengembangkan potensi kreativitas secara lebih luas karena akan memberikan pandangan dunia secara lebih bervariasi, lebih fleksibel dalam menghadapi masalah dan mampu mengekspresikan dirinya dalam cara yang berbeda dari umumnya orang lain yang dapat muncul dari pengalaman yang dimilikinya.

Selain itu faktor yang mendukung kreativitas menurut Seto, seorang ahli pendidikan anak mengatakan bahwa "upaya mengembangkan kreativitas anak dapat dilakukan dengan menggunakan strategi 4P, yakni dengan melihat kreativitas sebagai produk, pribadi, proses, dan pendorong". Ditinjau dari hasil (produk), kreativitas diartikan sebagai kemampuan untuk mencipta atau menghasilkan produk-produk baru. Ditinjau dari proses, kreativitas diartikan sebagai suatu bentuk



pemikiran dimana individu berusaha menemukan hubungan-hubungan yang baru, mendapatkan jawaban, cara baru dalam menghadapi suatu masalah. Dari segi pribadi (person), kreativitas dapat diartikan sebagai adanya ciri-ciri orang kreatif yang terdapat pada diri anak. Dari segi pendorong (press), kreativitas berasal dari diri sendiri (internal) berupa motivasi yang kuat untuk berkreasi.

d. Faktor yang menghambat Kreativitas

Faktor yang menghambat kreativitas adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya kebutuhan akan keberhasilan, ketidakberanian dalam menanggung resiko atau upaya mengejar sesuatu yang belum diketahui.
- 2) Konformitas terhadap teman-teman kelompoknya dan tekanan sosial.
- 3) Kurang berani dalam melakukan eksplorasi, menggunakan imajinasi dan penyelidikan.
- 4) Diferensiasi antara bekerja dan bermain.
- 5) Otoritarisme.
- 6) Tidak menghargai fantasi dan hayalan.

e. Indikator-indikator Kreativitas



Menurut Munandar (Hamzah B. Uno dan Nurdin Mohammad, 2011 : 252), Berpendapat bahwa indikator kreativitas sebagai berikut:

1) Memiliki rasa ingin tahu yang besar.

Keinginan manusia untuk mengetahui dan memahami sesuatu adalah kekuatan pendorong di belakang perkembangan sebagai individu dan bahkan kesuksesan sebagai manusia.

2) Memberikan banyak gagasan dan usul terhadap suatu.

Merupakan salah satu kemampuan kognitif yang perlu dikembangkan dan berpikir kreatif. Ketika kemampuan berpikir kreatif berkembang maka akan melahirkan gagasan (ide), menemukan hubungan yang saling berkaitan, membuat dan melakukan imajinasi, serta mempunyai banyak perspektif terhadap suatu hal.

3) Mempunyai daya imajinasi yang kuat.

Bentuk dari renungan, ide ide dan pemikiran yang unik yang melebar melewati batas ambang nalar manusia, yang akhirnya hasil akhirnya menjadi sesuatu yang memiliki nilai estetika tinggi yang awalnya diproses oleh otak menjadi sesuatu yang berbeda yang dapat dilihat oleh mata lalu dapat dinikmati oleh rasa (batin).

Pemikiran indikator kreativitas didasari oleh permasalahan yang terjadi di CV. Karya Bersama Sejahtera. Permasalahan tersebut antara lain



rendahnya rasa ingin tahu karyawan, kurangnya inisiatif dari karyawan untuk mengemukakan pendapat, masih rendahnya kemampuan karyawan untuk mengembangkan suatu gagasan sehingga dia tidak bisa menghasilkan suatu produk kreatif. Permasalahan yang terjadi pada karyawan diatas harus dapat jalan keluar untuk diselesaikan. Oleh karena itu, peneliti memilih indikator yang berkaitan dengan masalah tersebut.

2.1.2. Inovasi

a. Pengertian Inovasi

Kata inovasi berasal dari bahasa Inggris *innovation* berarti perubahan. Inovasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu baru yang berkaitan dengan input, proses dan output, serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Inovasi yang berkaitan dengan input diartikan sebagai pola-pola pemikiran atau ide manusia yang disumbangkan pada temuan baru. Adapun inovasi yang berkaitan dengan proses banyak berorientasi metode, teknik, ataupun cara bekerja dalam rangka menghasilkan sesuatu yang baru. Selanjutnya inovasi yang berkaitan dengan output berdasarkan definisi tersebut lebih ditujukan pada hasil yang telah dicapai terutama penggunaan pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang dilakukan. Ketiga elemen dalam inovasi tersebut



sesungguhnya membentuk suatu kesatuan yang utuh. (Makmur & Rohana, 2012:9).

b. Tujuan Inovasi

Coyne (dalam Zulfa Nurdin, 2016:51) mengatakan bahwa inovasi dilakukan dengan tujuan menurunkan tingkat biaya, meningkatkan efisiensi, menyimpan kualitas yang baik pada harga yang sesuai, kemungkinan memperoleh profit dan pertumbuhan.

Inovasi merupakan upaya mempertahankan keberadaan organisasi dalam lingkungan. Adanya inovasi organisasi ini diharapkan dapat menanggapi kompleksitas lingkungan terutama dalam persaingan yang ketat dan menciptakan sumber-sumber bagi keunggulan bersaing. Hal tersebut dapat dicapai melalui : pengenalan teknologi baru, aplikasi baru dalam produk dan pelayanan, penyumbangan pasar baru, pengenalan bentuk organisasi baru. Hal yang terpenting dalam inovasi yaitu bagi perusahaan inovasi adalah komponen strategis untuk menanggapi kecepatan perubahan teknologi yang tidak dapat diprediksi, dan dilatar belakangi oleh ketergantungan badan teknologi yang berpengalaman tinggi dan perusahaan yang cepat tanggap dalam hal bentuk produk dan tata cara penyampaian produk. Strategi global tergantung



pada kecepatan akselerasi inovasi yang diterjemahkan dalam kerjasama komersial yang menguntungkan.

c. Sumber Inovasi

Menurut West (dalam Zulfa Nurdin, 2016:49), inovasi berasal dari kreatifitas ide-ide baru. Inovasi adalah penerapan ide-ide tersebut secara actual dan praktek. Hal-hal yang dapat merangsang inovasi adalah :

- 1) Tantangan dalam lingkungan kerja.
- 2) Tekanan yang kuat pada kualitas baik dalam akhir suatu pelayanan.
- 3) Perusahaan yang telah memperkenalkan dan mengembangkan kerja tim yang efektif lebih besar kemungkinan berinovasi.
- 4) Adanya tuntunan kebutuhan prosedur yang dirancang secara cermat untuk memastikan kerja gabungan yang efektif.
- 5) Adanya komunikasi dan koordinasi antar departemen.
- 6) Dukungan manajerial berupa keinginan personil untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide mulai cara-cara baru yang baik.
- 7) Adanya asumsi-asumsi dasar pemikiran yang terbuka



untuk dikritisi.

8) Partisipasi dan hubungan antar karyawan.

Menurut Coyne (dalam Zulfa Nurdin, 2016:52) Sumber-sumber inovasi dapat diciptakan melalui :

- 1) Penciptaan iklim yang kondusif, apabila ide karyawan disambut, kontribusinya dihargai, maka hal ini akan memicu untuk kreatif.
- 2) Menerima kesalahan, apabila ide kreatif dan pemikiran yang berani merupakan elemen yang penuh resiko, jangan menghukum sebuah kesalahan ide kreatif, hal ini akan menghilangkan kreativitas, seperti yang dinyatakan William Mc. Knight dari 3M, "*Management that's destructive critical when mistake are made kills initiative*" (manajemen merusak secara kritis apabila kesalahan yang dibuat membunuh inisiatif).
- 3) *Communicated total commitment* (komunikasikan seluruh komitmen personal).
- 4) *Set goal then stand aside* (menyusun tujuan, mematuhi). Inovasi bersumber dari keterbukaan ide kreatif, tidak menghukum kesalahan dari ide kreatif, komunikasikan komitmen dan penyusunan tujuan

d. Indikator-indikator Inovasi



Dalam penelitian ini, indikator inovasi yang digunakan sebagai diantaranya, *product innovation* (inovasi produk), *process innovation* (inovasi proses), *market innovation* (inovasi pasar), Soleh (2014:74). Berdasarkan penelitian ini indikator yang digunakan untuk inovasi adalah sebagai berikut.

1) Mampu menciptakan variasi jenis baru.

Suatu kreativitas, daya cipta dan inisiatif kuat dapat menghasilkan sesuatu yang secara materi jauh lebih baik daripada penemuan-penemuan sebelumnya.

2) Melakukan perbaikan pada peroduk yang ada.

Inovasi suatu produk ini bisa terjadi karena beberapa hal, di antaranya adalah adanya feedback dari pelanggan, kombinasi hal yang sebelumnya sudah ada, hingga penemuan baru yang lebih baik.

3) Memanfaatkan alat atau teknologi baru.

Teknologi merupakan suatu media penting dalam penciptaan inovsai - inovasi baru yang sangat berperan aktif dalam penciptaannya.

2.1.3. Prestasi Kerja



a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun, hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2016:150) "Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu". Menurut Sucipto (2017:70) "Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan". Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau



kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018:136) "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Membahas penilaian prestasi tidak terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja karena prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011: 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu



pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan dan Keberuntungan

Anoraga (2014: 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti : motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang



jadi penghambat. Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerjadari para pegawai.

c. Metode – Metode Penilaian Prestasi Kerja

- 1) Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa lalu
Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja pegawai diwaktu yang lalu. Metode – metode yang berorientasi pada masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja dimasa lalu tidak dapat diubah.

Tetapi dalam mengevaluasi prestasi kerja dimasa lalu, para pegawai dapat memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Teknik penilaian tersebut mencakup antara lain :

1. Rating scale
2. Cheklist
3. Peristiwa kritis
4. Tes dan observasi prestasi



5. Evaluasi kelompok. (Husein, 2012: 14)

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi pada masa depan dapat memusatkan pada prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi pegawai atau penetapan sasaran prestasi kerja dimasa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan dengan cara: (Siagian,2011:244)

1) Penilaian diri (self appraisals)

Bahwa setiap pekerjaan dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual, dan psikologis.

2) Penilaian psikologis (psychological)

Suatu metode penilaian terhadap pegawai dengan menggunakan ahli psikologis dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai.

3) Pendekatan management by objective (MBO)

Suatu metode penilaian yang melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan pimpinan.

4) Teknik pusat penilaian

Teknik ini digunakan untuk menilai potensi para manager tingkat menengah yang diperkirakan



memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi dimasa depan.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua tujuan yaitu : tujuan pokok penilaian prestasi kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khususnya, yaitu sebagai alat evaluasi dan pengembangan (Simamora, 2004: 421).

Penilaian prestasi kerja sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan bermanfaat baik bagi pegawai, berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karir pegawai. Sedangkan bagi perusahaan bermanfaat dalam pengambilan keputusan identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, promosi (pengembangan karir), dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif.

Program penilaian prestasi kerja yang dianut oleh instansi dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik dari pegawai terhadap instansi. Adanya kepercayaan dikalangan



pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapainya, akan merupakan rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki prestasinya.

Selanjutnya bila para pegawai diberitahu kelemahan-kelemahannya melalui program penilaian prestasi kerja, maka dengan pimpinanya mereka akan berusaha untuk memperbaiki diri masing-masing. Jadi, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan loyalitas pegawai terhadap instansi bila pimpinan mengembangkan dan memajukan pegawai melalui pemberian saran-saran atau pendidikan khusus bagi pegawai yang memerlukanya.

Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan (feedback) atau umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut handoko terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut : Martoyo (2007: 94)

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-Penyesuaian kopensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing



- 7) Ketidakakuratan informasional
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

e. Hal Yang Diperhatikan Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memiliki: Rivai (2004: 321).

1) Standar kinerja

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Penilaian setiap kinerja pegawai harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

2) Ukuran kinerja

Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran atau standar kinerja yang dapat diandalkan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Sistem penilaian prestasi kinerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-



benar baik dan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Praktis
2. Kejelasan standar
3. Kriteria yang objektif

f. Unsur – unsur Penilaian Prestasi Kerja

Terdapat 11 unsur penilaian prestasi kerja. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus harus memiliki setiap unsur prestasi kerja (Hasibuan, 2010:10) , berikut ini :

1) Kesetiaan (loyalitas)

Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, jabatan, organisasi.

2) Prestasi kerja

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.

3) Kejujuran

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain kepada bawahannya.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-



peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreatifan

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan pegawai sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.

6) Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya.

8) Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.



9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, mencipta, meberikan alasan, mendapatkan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya. Setiap prestasi kerja yang ada diatas harus dapat dimiliki dan dipraktekkan oleh setiap pegawai. Pegawai harus memiliki prestasi kerja yang bagus agar instansi dapat beroperasi dengan baik.

g. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan



diharapkan.

- 2) Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya manusia untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.



2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Th, Intitusi Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan	Tempat/ Jurnal Publikasi
1.	Rogers Mwesigwa . 2014. Job Resources, Employees ' Creativity And Firm Performan ce Of Commerci al Banks In Uganda. Internation al Journal of Economics , Commerce and Managem ent United Kingdom Vol. II, Issue 9, Sep 2014 Licensed under Creative Common Page 1. http://ijecm.co.uk/ ISSN 2348 0386	<i>Job Resources, Employees' Creativity And Firm Performance Of Commercial Banks In Uganda.</i>	<i>Sumber Daya Manusia, Kreativitas Karyawan, dan Kinerja Perusahaan</i>	Penelitan ini berfokus pada sumber daya manusia dan kreativitas karyawan, konsep yang kurang dikenal dengan baik dan hanya dipahami sebagai aspek kemanusiaan dan tidak dipandang sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja bank komersial di Uganda.	http://ijecm.co.uk/ ISSN 2348 0386



No	Nama, Th, Intitusi Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan	Tempat/ Jurnal Publikasi
2.	Ghodratollah, Mahdi, Ahmad and Reza. 2013.	<i>Analysis The Effect Of Individual Creativity On The Employees Engagement At Work (Case Study: Agriculture Organization Of QOM</i>	SDM, toleransi intuisi pola pikir pencarian dan pengembangan ide evaluasi ide perbandingan ide trend kedepan	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komponen kreativitas pada Keterlibatan karyawan di tempat kerja di Kantor pusat Balai Pertanian wilayah Qom.	International Journal of Accounting Research Vol. 1, No.2, 2013
3.	M. Mohd Rosli and Syamsuriana Sidek. 2013	<i>The Impact Of Innovation On The Performance Of Small And Medium Manufacturing Enterprises: Evidence From Malaysia</i>	Pendidikan pengusaha, Pengalaman pengusaha, Umur perusahaan, Jumlah SDM, Inovasi produk, Inovasi proses, Inovasi pasar, Kinerja usaha	Selain menghubungkan dengan teori yang ada mengenai pentingnya inovasi dalam mempengaruhi kinerja perusahaan, penelitian ini juga menunjukkan inovasi berpengaruh terhadap kewirausahaan kategori tinggi terkait dengan motivasi berwirausaha yang dimiliki. (internal) dan pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan usahanya (eksternal), seperti peluang bisnis.	<i>IBIMA Publishing Journal of Innovation anagement in Small & Medium Enterprise</i>



2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut (Sugiyono, 2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Kerangka konsep dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan efektifitas pendidikan kesehatan menggunakan media audiovisual terhadap kemampuan psikomotor cuci tangan pada anak berkebutuhan khusus tunagrahita.

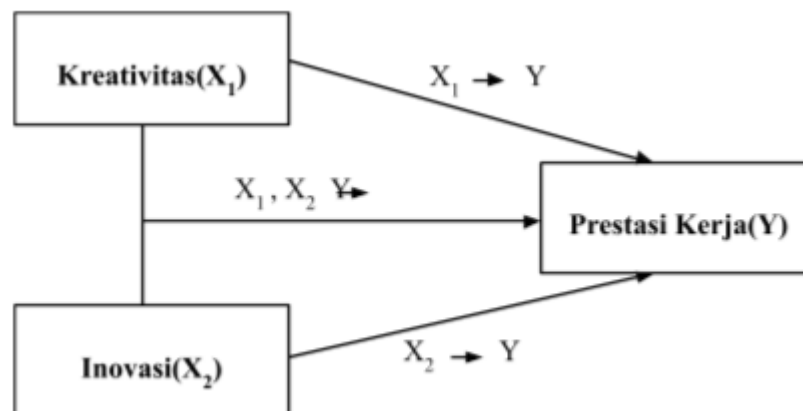
Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Kemudian variabel terikat (dependen) menurut Sugiyono (2018:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y).

Variabel independen pada penelitian ini berupa kreativitas yang disebut (X_1), dan inovasi yang disebut (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Prestasi Kerja yang disebut (Y).

Berdasarkan landasan teori, tujuan penelitian, dan permasalahan



yang dikemukakan maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran tersebut mengkaji hubungan langsung antara variabel-variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti yang dijabarkan oleh tinjauan pustaka (kerangka pemikiran).

Berdasarkan tinjauan pustaka atau kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:



H₁ : Kreativitas berpengaruh secara *parsial* terhadap variabel Prestasi Kerja.

H₂ : Inovasi berpengaruh secara *parsial* terhadap variable Prestasi Kerja.

H₃ : Kreativitas dan inovasi berpengaruh secara *simultan* terhadap variabel Prestasi Kerja.

