

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SORETA ABADI MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

HENI WIDIASTUTI

14.832.0110



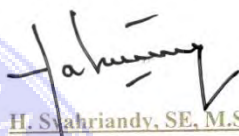
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Soreta Abadi Medan
Nama : HENI WIDIASTUTI
NPM : 14.832.0110
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

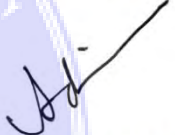
Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I


H. Syahriandy, SE, M.Si
Pembimbing II



H. Gusni Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 31 Mei 2018



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Soreta Abadi Medan. Nilai t_{hitung} diperoleh 5,528 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,005 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5,528 > t_{tabel} 2,005. Hal ini menjelaskan kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan. Nilai t_{hitung} diperoleh 2.259 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,005 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2.259 > t_{tabel} 2,005. Hal ini menjelaskan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.028 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan. Nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 44.732 > 3,17 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kreativitas dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,632. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 63,2%. Kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kreativitas dan kompensasi. Sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kreativitas, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the "Influence of Creativity and Compensation Against Employee Performance at PT. Soreta Abadi Medan ". The type of data in this study is asoatif is a study that is asking the relationship between two variables. The population in this study were all employees, amounting to 55 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to all employees. The sample used in this research is all employees of PT. Soreta Abadi Medan. Value t_{hitung} obtained 5,528 where t_{table} value at α 5% ie 2,005 means positive. Where significant level α 5% value t_{hitung} 5,528 > t_{table} 2,005. This explains creativity has a positive effect on employee performance at PT. Soreta Abadi Medan. The p-value value in the 0.000 sig <0.05 column means significant. This explains that creativity has a significant effect on employee performance at PT. Soreta Abadi Medan. The value of t_{hitung} obtained 2.259 where the value of t_{table} at α 5% ie 2,005 means positive. Where the significant level α 5% value t_{hitung} 2.259 > t_{table} 2,005. This explains the compensation positive effect on employee performance at PT. Soreta Abadi Medan. The value of p-value on column sig 0.028 <0.05 means significant. This explains that compensation has a significant effect on employee performance at PT. Soreta Abadi Medan. Value F_{count} > F_{tabel} obtained 44.732 > 3.17 means positive. While the value of p-value obtained on the column sig 0.000 <0.05 means significant. Thus it can be concluded that creativity and compensation have a positive and significant impact on employee performance at PT. Soreta Abadi Medan. Based on the calculation of coefficient of determination, can be seen Adjusted R Square value obtained by 0.632. The figure shows that at 63.2%. The performance of employees (dependent variable) can be explained by the variables of creativity and compensation factors. The remaining 36.8% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Creativity, Compensation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bissmilahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabat fillah yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soreta Abadi Medan”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Kasiman& Ibunda tercinta Andayani atas jerih payah dan do’anya selama ini kepada penulis, serta yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang

seperjuangkanku dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2014, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis berharap semoga segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin yarobbal alamin.

Medan, Mei 2018




Heni Widiastuti

Akhir kata, penulis harapkan semoga segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin yarobbal alamin.

Medan, Mei 2018

Heni Widiastuti



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5

BAB II. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. .	7
2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	7
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	8
2.2 Kreativitas	9
2.2.1 Pengertian Kreativitas	9
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas	10
2.2.3 Proses-Proses Kreativitas.....	11
2.2.4 Indikator Kreativitas	11
2.3 Kompensasi	12
2.3.1 Pengertian Kompensasi	12
2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi	12
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.3.4 Indikator Kompensasi	13
2.4 Penelitian Terdahulu	14
2.5 Kerangka Pemikiran Konseptual	15
2.6 Hipotesis	16

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	17
3.1.1 Jenis Penelitian	17
3.1.2 Lokasi Penelitian	17
3.1.3 Waktu Penelitian	17
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel	18
3.2.1 Populasi	18
3.2.2 Sampel	18
3.3 Defenisi dan Operasional Variabel	18
3.4 Jenis dan Sumber Data	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data	20
3.6 Teknik Analisis Data	22
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	22
3.6.1.1 Uji Validitas	22
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	22
3.6.2 Uji Statistik	23
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	24
3.6.3.1 Uji Normalitas	24
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas	24
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas	24
3.6.4 Uji Hipotesis	25
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)	25

3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)	25
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	25

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	27
4.1.1 Sejarah Ringkas Perusahaan	27
4.1.2 Visi dan Misi	28
4.1.3 Produk Jasa yang Ditawarkan Perusahaan	28
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	29
4.1.5 Mekanisme Organisasi Perusahaan	31
4.1.6 Penyajian Data Responden	33
4.1.7 Penyajian Data Angket Responden	34
4.2 Pembahasan	43
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.2.1.1 Uji Validitas	43
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	45
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	45
4.2.2.1 Uji Normalitas	45
4.2.2.2 Uji Multikolinieritas	48
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas	49
4.2.3 Uji Statistik	50
4.2.4 Uji Hipotesis	51
4.2.4.1 Uji Parsial (Uji t)	51
4.2.4.2 Uji Simultan (Uji F)	53
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi	54

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1	Rincian waktu penelitian.....	17
Tabel 3.2	Definisi operasional.....	19
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	33
Tabel 4.2	Usia Responden	34
Tabel 4.3	Pekerja Memiliki Keahlian Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Yang Ditetapan Oleh Perusahaan.....	35
Tabel 4.4	Pekerja Cepat Tanggap Dengan Pekerjaan Yang Akan Dilakukan.....	35
Tabel 4.5	Pekerja Mampu Memberikan Dorongan Untuk Bekerja Lebih Baik.....	36
Tabel 4.6	Pekerja Mampu Mengikuti Peraturan Yang Diberikan Oleh Perusahaan.....	36
Tabel 4.7	Pekerja Mampu Menghindari Kendala Yang Terdapat Pada Perusahaan.....	37
Tabel 4.8	Pekerja Menerima Gaji Sesuai Dengan Hasil Pekerjaan Yang Diberikan Pada Perusahaan.....	37
Tabel 4.9	Pekerja Menerima Gaji Atau Upah Sesuai Dengan Standart Perusahaan.....	38
Tabel 4.10	Besarnya Gaji Yang Diterima Oleh Individu Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Diberikan.....	38
Tabel 4.11	Gaji Dan Upah Yang Karyawan Terima Sesuai Dengan	

Pekerjaan.....	39
Tabel 4.12 Pekerja Memiliki Bukti Pembayaran Berdasarkan Hasil	
Kerja.....	39
Tabel 4.13 Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan	
Kesehatan	40
Tabel 4.14 Atasan Selalu Memberikan Motivasi Kepada Karyawan Untuk	
Tujuan Organisasi.....	40
Tabel 4.15 Karyawan Mampu Menyelesaikan Standar Tugas Yang	
Dibebankan kepadanya.....	41
Tabel 4.16 Karyawan Berhati-hati Dalam Bekerja Untuk Meminimalisir	
Kesalahan Dalam Hasil Kerja.....	41
Tabel 4.17 Peralatan Canggih Ditempat Kerja Dapat Membuat Lancar	
Bekerja.....	42
Tabel 4.18 Keterampilan Yang Dimiliki Karyawan Dapat Menyelesaikan	
Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Pokok Karyawan	
Di Perusahaan.....	42
Tabel 4.19 Estimasi Uji Validitas	44
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	45
Tabel 4.21 Uji Multikolineritas	48
Tabel 4.22 Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.23 Uji Parsial (Uji t)	52
Tabel 4.24 Uji Simultan (Uji F)	53
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Soreta Abadi Medan	31
Gambar 4.2 Histogram	46
Gambar 4.3 Normal Probability	47
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Salah satu kompetensi yang wajib dikembangkan oleh setiap perusahaan adalah kompetensi kreativitas dan inovasi. Melalui karyawan yang kreatif dan inovatif, perusahaan dapat menciptakan ide-ide cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Manusia kreatif mempunyai inisiatif yang tinggi dalam merubah kondisi kearah yang lebih baik dan menguntungkan perusahaan.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas yang bersifat kreativitas. Kreativitas akan mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisasinya.

Kompensasi yang diharapkan karyawan sangatlah penting, karena kompensasi itu bisa terjadi apabila karyawan memiliki kreativitas yang sangat baik. Dampak kompensasi ini bisa juga mengakibatkan, kalau kreativitasnya tidak baik akan tidak mendapatkan kompensasi yang lebih banyak. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

PT. Soreta Abadi Medan adalah sebuah perusahaan yang berada di Komplek Villa Abadi II, F 30. Jalan Tanjung Rejo Medan – Sumatera Utara. PT. Soreta Abadi Medan adalah suatu perusahaan perencanaan sistem transportasi perusahaan dalam bertugas untuk mengorganisasikan, mengawasi, dan mengevaluasi pembangunan untuk membutuhkan tenaga profesional yang dapat memahami konsep pembangunan mulai dari proses perencanaan hingga pengevaluasian pembangunan tersebut. PT. Soreta Abadi Medan itu dapat melakukan pembangunan untuk pemerintah dengan kerja sama yang baik bagi pihak pemerintah dan pihak swasta yang bertugas. Namun dalam kenyataan, pemerintah sebagai pelaku pembangunan tidak diperbolehkan ikut campur tangan secara langsung dalam penyusunan perencanaan pembangunan tersebut. Dalam pihak swasta yang dimaksud adalah jasa

konsultan yang dapat bekerja secara profesional. Berdasarkan peluang yang ada, maka PT. Soreta Abadi Medan ikut hadir untuk menyediakan jasa konsultan tersebut.

Hasil pengamatan awal menunjukkan fenomena bahwa masih terdapat keluhan masyarakat dengan adanya sarana dan prasarana angkutan umum yang efisien di dalam kota, tentu menjadi salah satu penyebab kemacetan lalu lintas setiap harinya. Sehingga kebutuhan akan mobilitas penduduk menjadi terkendala, yang pada akhirnya akan menimbulkan biaya ekonomi tinggi dan dampak sosial kemasyarakatan yang negatif sehingga tak jarang ditemui kota-kota besar menyimpan problematik ekonomi, sosial, hukum, budaya, politik dan keamanan. Dalam hal ini dibutuhkan suatu perencanaan sistem transportasi yang di harapkan dapat mengatasi permasalahan kemacetan lalu lintas seperti kemacetan di jalan raya.

Maka karyawan-karyawan akan bervariasi dengan memiliki kreativitas. Sehingga adanya kreativitas pasti perlu kompensasi untuk dorongan dari diri karyawan itu sendiri agar melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan yang di kehendaki atau hasil yang baik. Jika dengan adanya kreativitas dan kompensasi di harapkan akan meningkatkan kinerja dan hasil kerja bagi pegawai sesuai target yang di harapkan. Tercapainya target dapat memacu keinginan pegawai untuk lebih berkreaitivitas kerja dan dapat meningkatkan jenjang karir dengan mendapatkan kompensasi bagi perusahaan yang targetnya tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kreativitas**

dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soreta Abadi Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soreta Abadi Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soreta Abadi Medan?
3. Apakah kreativitas dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan ?

1.3 Tujuan Peneletian

1. Untuk mengetahui apakah kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Soreta Abadi Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Soreta Abadi Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kreativitas dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kreativitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan PT. Soreta Abadi Medan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kreativitas serta kompensasi yang lebih baik lagi.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh kreativitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi ialah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peran dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Moeheriono (2009:52) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja perusahaan dilihat dengan adanya komunikasi yang baik disuatu organisasi dan menjalankan tugasnya dengan cepat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:34) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.
3. Disiplin
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2009:18), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, pendidikan, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

2.1.3 Aspek – Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2008:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan
Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya

dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi, didalam maupun diluar pekerjaannya dan rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat menghasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.
3. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap bagi orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.
5. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan (menurut Mathis dan Jackson, 2006:56), yaitu:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerjasama

Sedangkan, menurut Wibowo (2007:44), ada 7 indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Tujuan

Suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2. Standar

Standar berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses.

5. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.

7. Peluang

Didalam organisasi pekerja perlu mendapatkan/peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2.2 Kreativitas

2.2.1 Pengertian Kreativitas

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 hubungan-hubungan baru antara unsur-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.

2.2.2 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.

2.2.3 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.

2.2.4 Indikator Kreativitas

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

1. Keahlian
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 terpatut 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.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Siswanto (2006:26), “Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

Menurut Kadarisman (2012:11), “Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu baik upah per jam ataupun gaji periodik sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

2.3.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2009:62) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan suransi

3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Dharmawan (2011:55), ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja
Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar
Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil bila perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
3. Kesiediaan untuk membayar
Walaupun perusahaan mempunyai kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesiediaan membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak perusahaan, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja ke perusahaan banyak (*oversuplay*) maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.
5. Organisasi karyawan
Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
6. Peraturan dan perundang-undangan
Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya berlakunya kebijakan pemberian Upah Minimal Regional (UMR).

2.3.4 Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal Menurut Mangkunegara (2004:86), yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi. Indikator - indikator tersebut diantaranya adalah :

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
2. Struktur Pembayaran.
Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan Bayaran Individu.
Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
4. Metode Pembayaran.
Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol Pembayaran.
Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sandy Fahrizal Akhmad (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Jago	Kepemimpinan Mempunyai Hubungan Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik Mempunyai Hubungan positif dan Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Imam Musbikin 2010	Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN(Persero) Cabang Samarinda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda

3	Rachmawati 2010	Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Inti Sejahtera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kreativitas dan Kerjasama Tim Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Inti Sejahtera.
---	--------------------	--	--

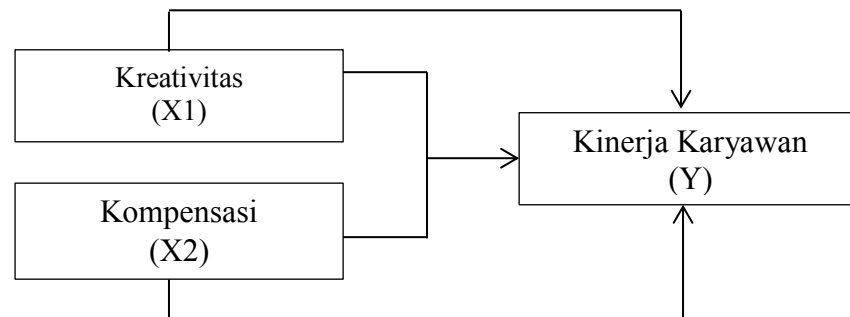
2.5 Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyono (2012:89), “Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam mempekirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai”. Dengan demikian dalam kerangka penelitian ini dikemukakan variabel yang akan diteliti yaitu: kreativitas dan kompensasi.

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. Kompensasi merupakan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu baik upah per jam ataupun gaji periodik sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh kreativitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk

melihat secara karakteristik ketiga variabel tersebut. Maka berikut kerangka konseptual ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Gambar diatas menjelaskan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan begitupula kompensasi berpengaruh berlangsungnya menciptakan kinerja karyawan pada perusahaan. Gambar diatas juga menjelaskan bahwa kedua variabel sangat berpengaruh bagi kinerja perusahaan.

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81), Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan.
3. Kreativitas dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soreta Abadi Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif . Menurut Sugiyono (2012:11), adalah penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Soreta Abadi Medan yang berada di Komplek Villa Abadi II, F 30. Jalan Tanjung Rejo Medan – Sumatera Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai bulan Januari 2018 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Pembuatan Proposal					
2.	Seminar Proposal					
3.	Pengumpulan Data					
4.	Analisa Data					
5.	Penyusunan Skripsi					
6.	Seminar Hasil					
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau					

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Kuncoro (2003: 103), populasi adalah sekelompok elemen-elemen lengkap yang biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Berdasarkan pada pendapat tersebut diatas, di dalam penelitian ini yang di jadikan populasi oleh penulis adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Soreta Abadi Medan yang berjumlah 55 karyawan tetap, yaitu 35 orang staf kantor dan 20 orang staf lapangan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi atau wakil dari suatu populasi menurut Kuncoro (2003: 105), apabila objek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis mengambil sampel 55 karyawan yang berada di PT. Soreta Abadi Medan.

3.3 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:59), Definisi Operasional adalah objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Variabel bebas yaitu Kreativitas (X1) dan Kompensasi (X2), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun batasan atau definisi operasional variabel yang diteliti adalah :

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kreativitas (X1)	Kreativitas adalah kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisasi.	1. Keahlian 2. Kemampuan berpikir 3. Motivasi 4. Disiplin 5. Kelancaran (Sumber Putri (2012:42))	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu.	1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau benda tergantung pada kondisi perusahaan. 2. Struktur pembayaran 3. Penentuan bayaran individu. 4. Metode pembayaran. 5. Kontrol pembayaran. (Sumber, Mangkunegara (2004:86))	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah Kinerja adalah hasil yang dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi (Sumber, Wibowo (2007:44))	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka (Sugiyono 2011:22).
Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari semua karyawan di PT. Soreta Abadi Medan yang masih bekerja.
 - b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2011:22). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada semua karyawan di PT. Soreta Abadi Medan yang masih bekerja.
2. Sumber Data
 - a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada semua karyawan di PT. Soreta Abadi Medan.
 - b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil jawaban semua karyawan yang diberikan kuesioner di PT. Soreta Abadi Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memberikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan, Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan

bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian lapangan, Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung kelapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Pengamatan (Observasi)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan.

- b. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

- c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot yang ditentukan pada kuesioner ialah:

- Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4

- Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2005:82). Program validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu

kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2005:41). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel

Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliable.

3.6.2 Uji Statistik

Uji statistik digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan model yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh diantaranya untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis linear berganda. Dengan memakai *program software SPSS 20.00 for window* yaitu :

Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X_1 = Variabel bebas (Kreativitas)

X_2 = Variabel bebas (Kompensasi)

A = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi masing-masing variabel

E = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau kekanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan variante Inflation Factor (VIP) dengan membandingkan sebagai berikut:

$VIP < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikoliniearitas

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana :

$$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005:98) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu *SPSS 20.00 for window*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Melihat tabel model summary

Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Sandy Fahrizal. (2015). ***Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Jago***. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udaya*.
- Ghozali, Imam. (2005). ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS***. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Imam, Musbikin. (2006). ***Mendidik Anak Kreatif***. Yogyakarta : Mitra Pustaka.
- Kadarisman, M. (2012). ***Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Rajawali Press.
- Kuncoro. (2003). ***Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi***. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung : PT Remaja Rosdakarya..
- Munandar. (2004). ***Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat***. Jakarta : Rineka Cipta.
- Musbikin, Imam. (2010). ***Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda***. *E-Jurnal. Manajemen Ekonomi dan Bisnis*.
- Moeheriono. (2009). ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi***. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rachmawati. (2010). ***Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Inti Sejahtera***. *E-Jurnal Manajemen. Ekonomi Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil***. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D***. Bandung : Alfabeta.
- Siswanto. (2006). ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia***. Jakarta : Sinar Grafika Offset.

Lampiran 1

KUESIONER

Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soreta Abadi Medan

No.Responden:

Kepada Yth,
Bapak / Ibu
Karyawan PT. Soreta Abadi Medan

Dengan hormat,

Saya Heni Widiastuti, NPM 14.832.0110 mahasiswa fakultas ekonomi program studi manajemen universitas medan area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen universitas medan area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kreativitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soreta Abadi Medan”.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/ibu karyawan untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah ini.

Atas kesediaan Bapak/ibu karyawan dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Heni Widiastuti

A. Petunjuk pengisian angket:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada kolom yang saudara/i anggap Setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah.
 - a. STS : Sangat tidak setuju : skor 1
 - b. TS : Tidak setuju : skor 2
 - c. R : Ragu-ragu : skor 3
 - d. S : Setuju : skor 4
 - e. SS : Sangat setuju : skor 5

B. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin : Laki-laki \ Perempuan
Pendidikan Terakhir :

Kreativitas (X₁)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Pekerja memiliki keahlian mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Pekerja cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan dilakukan					
3.	Pekerja mampu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
4.	Pekerja mampu mengikuti peraturan yang diberikan oleh perusahaan					
5.	Pekerja mampu menghindari kendala yang terdapat pada perusahaan					

Kompensasi (X₂)

No.	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Pekerja menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan					
2.	Pekerja menerima gaji atau upah sesuai dengan standart perusahaan					
3.	Besarnya gaji yang diterima oleh individu sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
4.	Gaji atau upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan					
5.	Pekerja memiliki bukti pembayaran berdasarkan hasil kerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Ops				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk tujuan organisasi					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan standar tugas yang di bebaskan kepadanya					
3.	Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja					
4.	Peralatan canggih di tempat kerja dapat membuat lancar bekerja					
5.	Keterampilan yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok karyawan di perusahaan					

Komentar dan Saran:

*****TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU KARYAWAN*****



LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Variabel Kreativitas (X1)

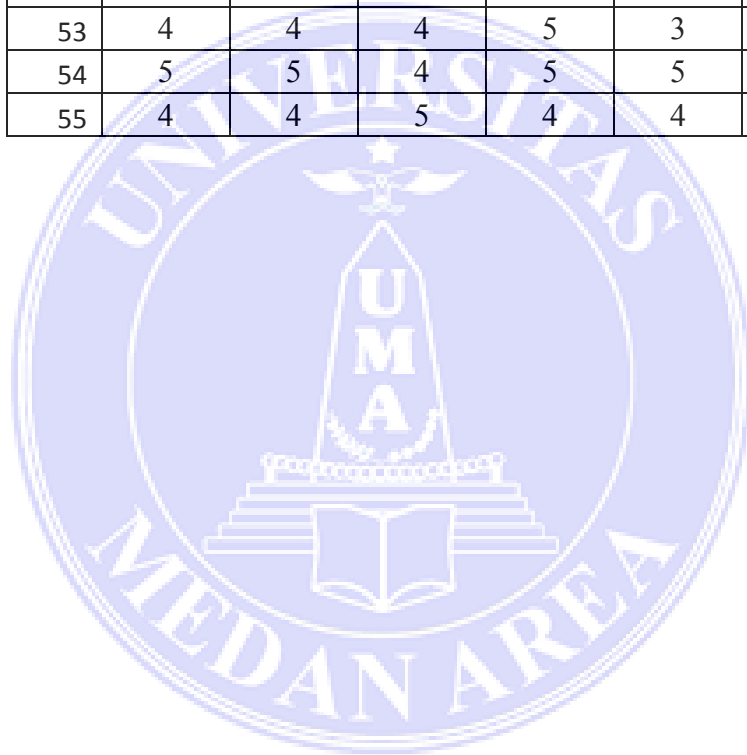
No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	4	5	5	24
2	5	3	4	5	5	22
3	5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	5	5	23
5	2	4	5	4	5	20
6	5	5	4	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	5	3	21
9	4	5	5	4	4	22
10	4	3	5	4	5	21
11	4	5	5	5	4	23
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	4	4	3	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	3	5	5	3	20
16	4	5	4	5	5	23
17	4	3	5	5	4	21
18	4	3	4	5	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	5	4	5	23
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	5	4	5	22
24	3	4	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	4	4	5	21
28	3	4	5	5	4	21
29	5	4	4	4	3	20
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	5	5	5	23
34	5	3	4	5	5	22
35	4	5	5	4	4	22
36	5	4	4	4	4	21
37	4	5	4	5	5	23

38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	3	5	4	22
43	5	4	5	5	5	24
44	4	5	5	5	4	23
45	4	5	2	4	5	20
46	5	4	5	4	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	3	4	5	5	21
49	4	5	4	4	5	22
50	4	5	3	4	5	21
51	4	5	5	5	4	23
52	5	4	5	4	4	22
53	5	4	3	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	3	5	3	20

Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	5	5	5	4	5	29
2	3	4	5	5	5	4	26
3	5	5	5	4	4	5	28
4	4	3	3	4	5	5	24
5	4	4	5	4	4	4	25
6	3	5	4	4	4	5	25
7	5	3	5	5	4	5	27
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	5	5	4	5	4	27
10	4	5	4	5	4	4	26
11	4	5	4	4	5	5	27
12	5	5	5	4	5	4	28
13	4	4	3	4	3	5	23
14	5	5	5	5	4	5	29
15	5	4	4	4	4	4	25
16	5	5	4	4	5	4	27
17	3	4	4	4	4	5	24
18	3	4	4	5	5	4	25
19	4	4	5	5	5	5	28
20	5	4	4	4	5	4	26
21	4	5	4	4	5	5	27
22	5	5	5	4	5	5	29
23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	4	4	5	5	4	26
25	5	4	4	4	4	4	25
26	3	4	4	5	5	5	26
27	4	4	4	5	5	4	26
28	5	5	5	3	4	4	26
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	5	5	5	29
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	4	4	4	5	4	26
33	5	5	5	5	5	4	29
34	4	5	5	5	5	5	29
35	3	5	4	3	5	5	25
36	4	4	5	5	5	5	28
37	5	5	4	5	5	5	29
38	5	5	5	4	5	5	29
39	5	5	4	5	4	5	28
40	5	4	4	5	4	3	25

41	5	5	5	5	4	5	29
42	4	4	5	5	3	5	26
43	5	5	5	4	5	4	28
44	5	3	5	4	4	3	24
45	4	4	5	4	4	4	25
46	5	3	5	4	4	4	25
47	5	3	4	5	5	5	27
48	4	4	5	4	4	4	25
49	4	4	4	5	5	5	27
50	4	5	5	4	4	4	26
51	4	5	5	4	5	4	27
52	5	5	5	4	4	5	28
53	4	4	4	5	3	3	23
54	5	5	4	5	5	5	29
55	4	4	5	4	4	4	25



Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	4	5	5	23

2	5	4	4	4	3	20
3	5	5	5	5	5	25
4	3	5	5	5	4	22
5	5	4	5	5	4	23
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	4	4	5	22
8	4	5	5	4	5	23
9	4	4	5	5	4	22
10	3	5	5	4	5	22
11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	4	5	4	22
13	4	3	3	4	5	19
14	5	4	5	5	5	24
15	3	4	5	3	3	18
16	4	4	5	5	5	23
17	5	3	4	3	5	20
18	4	3	5	5	3	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	4	23
24	4	3	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	4	5	5	4	5	23
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	5	4	5	22
29	4	5	4	4	4	21
30	5	5	4	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	5	22
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	5	5	4	23
35	5	4	4	5	3	21
36	4	4	4	4	5	21
37	5	5	4	4	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	5	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	5	4	4	5	5	23
42	3	4	5	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	5	5	22

45	2	5	5	4	4	20
46	5	4	4	5	5	23
47	5	4	5	5	5	24
48	4	5	5	4	5	23
49	5	4	4	5	4	22
50	5	3	5	4	5	22
51	5	5	5	5	4	24
52	4	5	4	4	5	22
53	4	3	4	5	3	19
54	5	4	5	5	5	24
55	4	5	3	3	3	18



LAMPIRAN 3

Kreativitas (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	-----------------------

	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	2	3.6	3.6	5.5
Valid	4	25	45.5	45.5	50.9
	5	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	7	12.7	12.7
Valid	4	18	32.7	45.5
	5	30	54.5	100.0
	Total	55	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1.8	1.8
	3	4	7.3	9.1
Valid	4	22	40.0	49.1
	5	28	50.9	100.0
	Total	55	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	23	41.8	41.8
Valid	5	32	58.2	100.0
	Total	55	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	5	9.1	9.1
Valid	4	21	38.2	47.3
	5	29	52.7	100.0
	Total	55	100.0	

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.134	-.008	.035	-.044	.477**
	Sig. (2-tailed)		.331	.954	.800	.749	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.134	1	-.081	.085	.038	.525**
	Sig. (2-tailed)	.331		.559	.539	.783	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	-.008	-.081	1	.115	.016	.464**
	Sig. (2-tailed)	.954	.559		.402	.909	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.035	.085	.115	1	.058	.455**
	Sig. (2-tailed)	.800	.539	.402		.672	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	-.044	.038	.016	.058	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.749	.783	.909	.672		.001
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.477**	.525**	.464**	.455**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompensasi (X2)

P6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.9	10.9
	4	22	40.0	50.9
	5	27	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P7				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.1	9.1
	4	24	43.6	52.7
	5	26	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3.6	3.6	3.6
4	25	45.5	45.5	49.1
5	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3.6	3.6	3.6
4	29	52.7	52.7	56.4
5	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	5.5	5.5	5.5
4	23	41.8	41.8	47.3
5	29	52.7	52.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	5.5	5.5	5.5
4	24	43.6	43.6	49.1
5	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Correlations

	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
P6 Pearson Correlation	1	.083	.194	-.019	-.087	-.115	.404*

	Sig. (2-tailed)		.548	.157	.889	.528	.403	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.083	1	.251	-.070	.191	.257	.615*
P7	Sig. (2-tailed)	.548		.064	.609	.162	.058	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.194	.251	1	.034	-.016	-.044	.484*
P8	Sig. (2-tailed)	.157	.064		.803	.910	.750	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.019	-.070	.034	1	.087	.163	.384*
P9	Sig. (2-tailed)	.889	.609	.803		.528	.234	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.087	.191	-.016	.087	1	.213	.476*
P10	Sig. (2-tailed)	.528	.162	.910	.528		.119	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.115	.257	-.044	.163	.213	1	.504*
P11	Sig. (2-tailed)	.403	.058	.750	.234	.119		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.404**	.615**	.484**	.384**	.476**	.504**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.8	1.8	1.8
3	4	7.3	7.3	9.1
Valid 4	20	36.4	36.4	45.5
5	30	54.5	54.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	12.7	12.7	12.7
4	27	49.1	49.1	61.8
5	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3.6	3.6	3.6
4	24	43.6	43.6	47.3
5	29	52.7	52.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	5.5	5.5	5.5
4	20	36.4	36.4	41.8
5	32	58.2	58.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	10.9	10.9	10.9
4	17	30.9	30.9	41.8
5	32	58.2	58.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Correlations

	P12	P13	P14	P15	P16	Total
Pearson Correlation	1	-.197	-.126	.358**	.175	.488**
Sig. (2-tailed)		.149	.360	.007	.201	.000
N	55	55	55	55	55	55

P13	Pearson Correlation	-.197	1	.198	.028	.215	.468**
	Sig. (2-tailed)	.149		.147	.838	.115	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P14	Pearson Correlation	-.126	.198	1	.255	.058	.468**
	Sig. (2-tailed)	.360	.147		.061	.675	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P15	Pearson Correlation	.358**	.028	.255	1	.102	.632**
	Sig. (2-tailed)	.007	.838	.061		.460	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P16	Pearson Correlation	.175	.215	.058	.102	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.201	.115	.675	.460		.000
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.488**	.468**	.468**	.632**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kreativitas	.580	1.725
Kompensasi	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.395	2.375		.166	.869
1 Kreativitas	.686	.124	.611	5.528	.000
Kompensasi	.245	.109	.249	2.259	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.395	2.375		.166	.869		
1 Kreativitas	.686	.124	.611	5.528	.000	.580	1.725
Kompensasi	.245	.109	.249	2.259	.028	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102.566	2	51.283	44.732	.000 ^b
Residual	59.615	52	1.146		
Total	162.182	54			

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.395	2.375		.166	.869
1 Kreativitas	.686	.124	.611	5.528	.000
Kompensasi	.245	.109	.249	2.259	.028

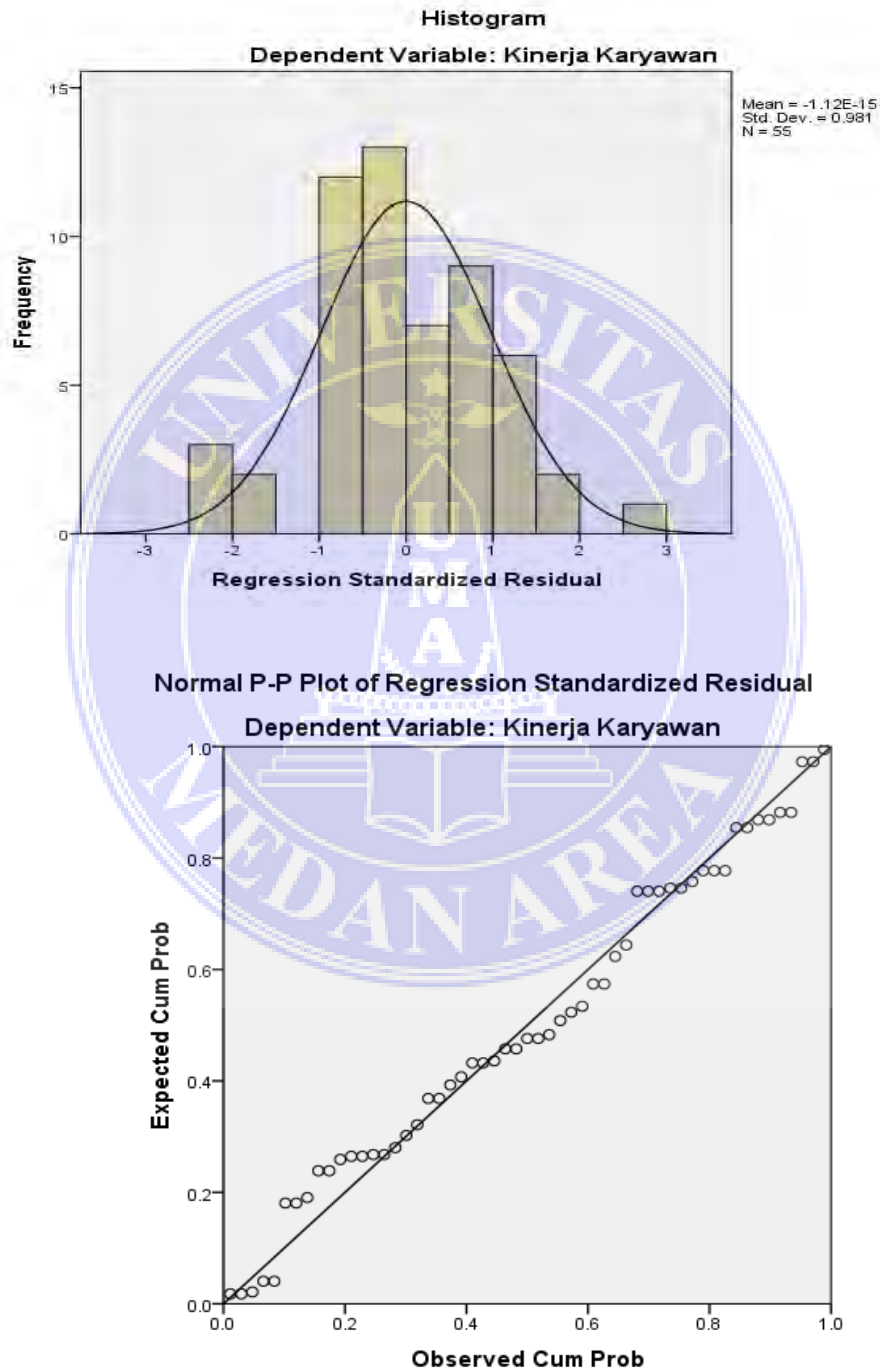
a. Predictors : (constant, kreativitas, kompensasi)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.618	1.07072

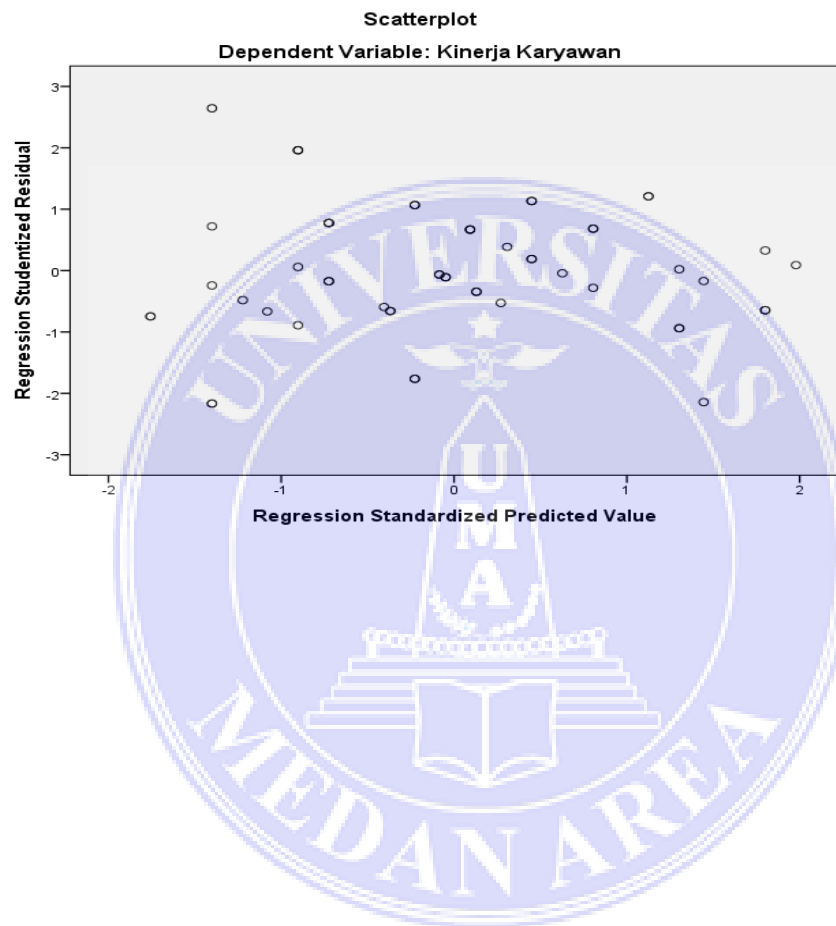
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kreativitas



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.618	1.07072

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kreativitas



Lampiran 3

Jawaban Kuesioner

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Kreativitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.618	1.07072

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kreativitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.566	2	51.283	44.732	.000 ^b
	Residual	59.615	52	1.146		
	Total	162.182	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kreativitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	.395	2.375		.166	.869	
Kreativitas	.686	.124	.611	5.528	.000	.580
Kompensasi	.245	.109	.249	2.259	.028	.580

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations ^a			
Model		Kompensasi	Kreativitas
1	Correlations	Kompensasi	1.000
		Kreativitas	-.648
	Covariances	Kompensasi	.012
		Kreativitas	-.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

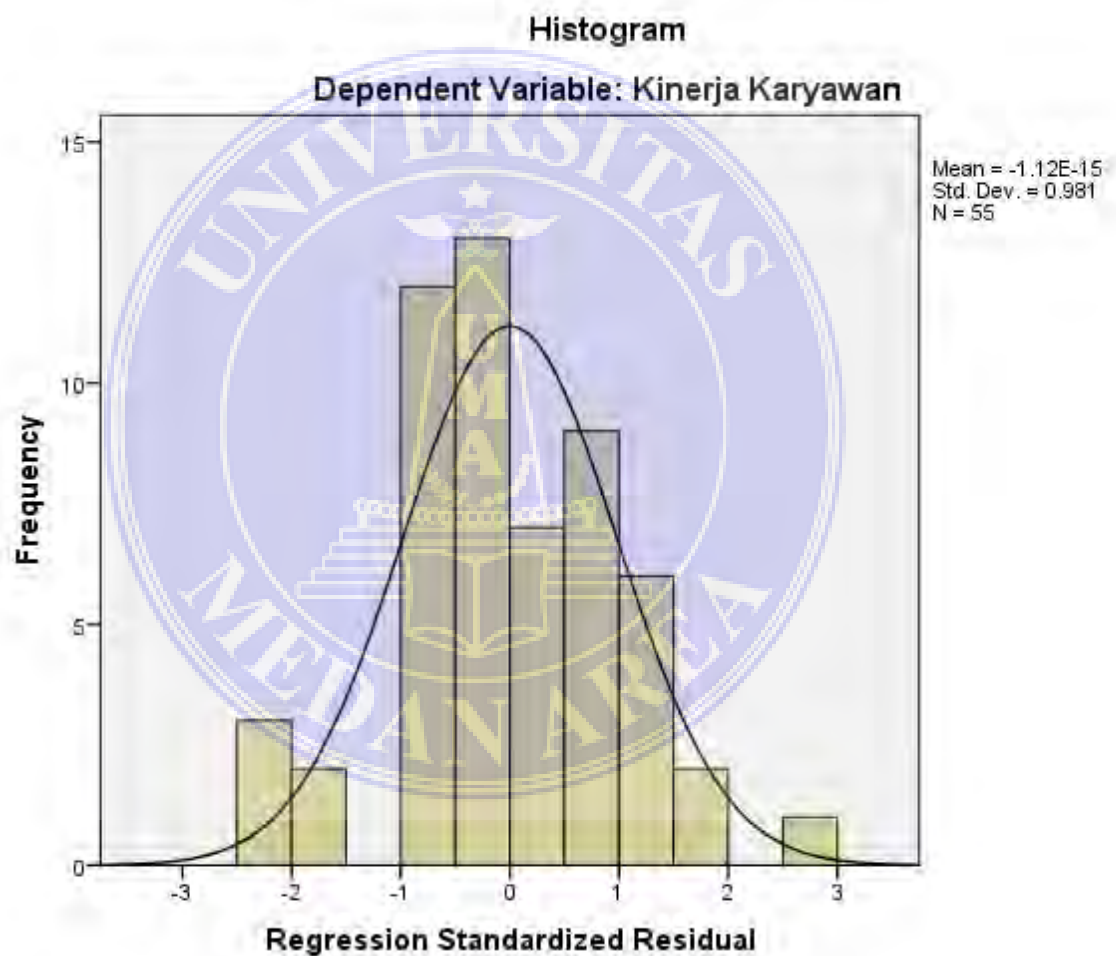
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kreativitas	Kompensasi
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
1	2	.002	34.708	.97	.27	.10
1	3	.002	43.697	.02	.73	.90

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.7605	24.9087	22.1818	1.37818	55
Std. Predicted Value	-1.757	1.979	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.152	.375	.242	.063	55
Adjusted Predicted Value	19.8401	24.8988	22.1894	1.38053	55
Residual	-2.25136	2.74864	.00000	1.05071	55

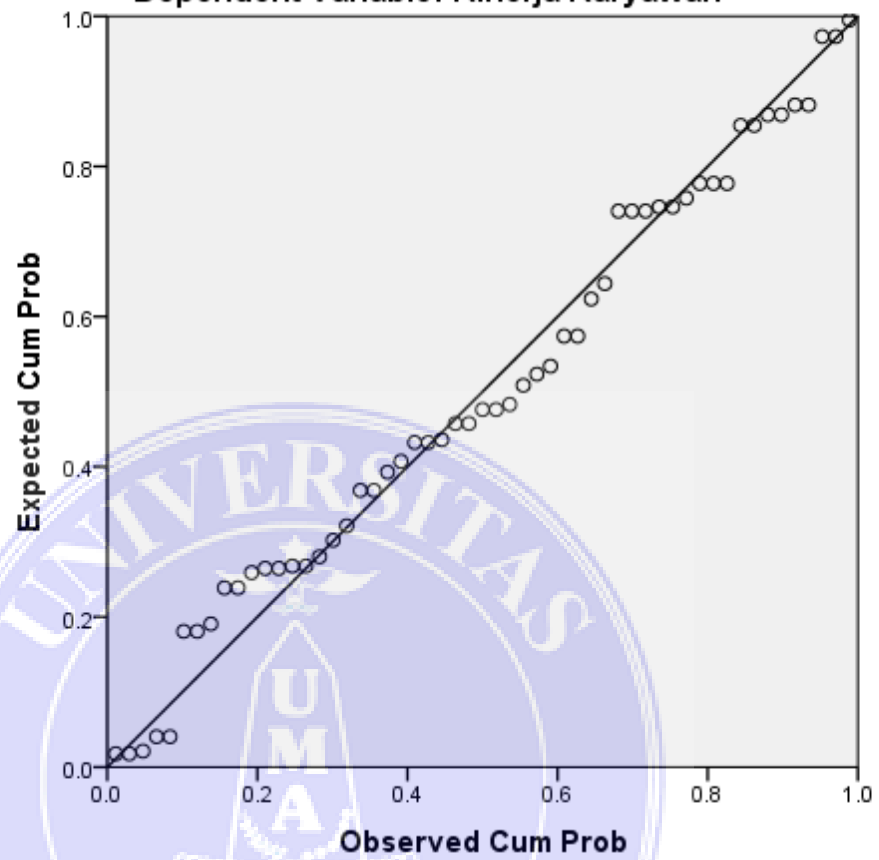
Std. Residual	-2.103	2.567	.000	.981	55
Stud. Residual	-2.166	2.645	-.003	1.007	55
Deleted Residual	-2.42220	2.91749	-.00755	1.10685	55
Stud. Deleted Residual	-2.249	2.815	-.003	1.031	55
Mahal. Distance	.106	5.632	1.964	1.503	55
Cook's Distance	.000	.176	.018	.034	55
Centered Leverage Value	.002	.104	.036	.028	55

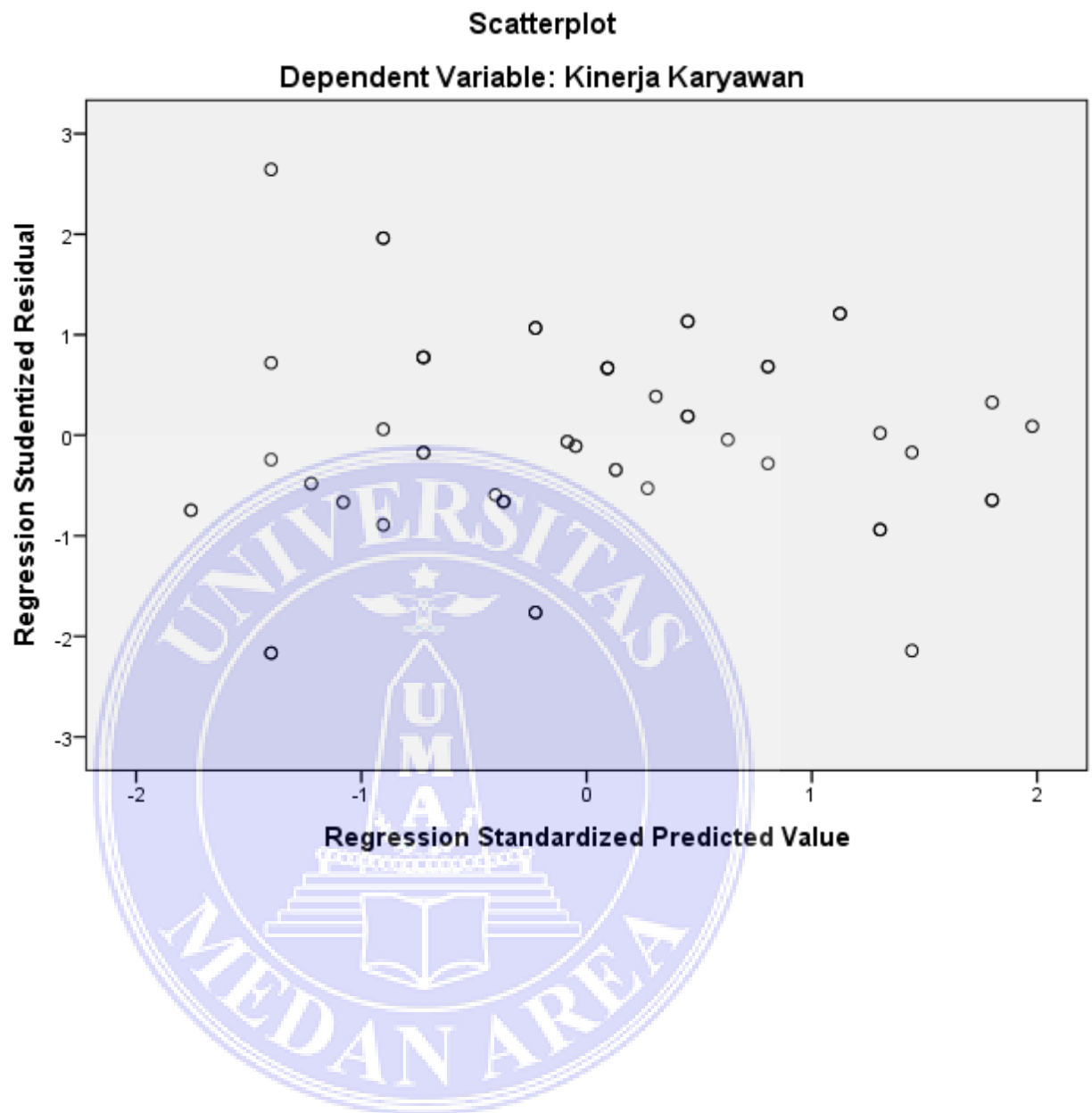
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan





Kreativitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	6

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 Total
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
N	Valid	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.8	1.8	1.8
3	2	3.6	3.6	5.5
Valid 4	25	45.5	45.5	50.9
5	27	49.1	49.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	12.7	12.7	12.7
Valid 4	18	32.7	32.7	45.5
5	30	54.5	54.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.8	1.8	1.8
3	4	7.3	7.3	9.1
Valid 4	22	40.0	40.0	49.1
5	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	23	41.8	41.8	41.8
Valid 5	32	58.2	58.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	9.1	9.1	9.1
4	21	38.2	38.2	47.3
5	29	52.7	52.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	8	14.5	14.5	14.5
21	12	21.8	21.8	36.4
22	10	18.2	18.2	54.5
23	14	25.5	25.5	80.0
24	5	9.1	9.1	89.1
25	6	10.9	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.134	-.008	.035	-.044	.477**
	Sig. (2-tailed)		.331	.954	.800	.749	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.134	1	-.081	.085	.038	.525**
	Sig. (2-tailed)	.331		.559	.539	.783	.000
	N	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	-.008	-.081	1	.115	.016	.464**

	Sig. (2-tailed)	.954	.559		.402	.909	.000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.035	.085	.115	1	.058	.455**
P4	Sig. (2-tailed)	.800	.539	.402		.672	.000
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.044	.038	.016	.058	1	.453**
P5	Sig. (2-tailed)	.749	.783	.909	.672		.001
	N	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.477**	.525**	.464**	.455**	.453**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	7

FREQUENCIES VARIABLES=P6 P7 P8 P9 P10 P11 Total
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.9	10.9	10.9
	4	22	40.0	40.0	50.9

5	27	49.1	49.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	9.1	9.1	9.1
4	24	43.6	43.6	52.7
5	26	47.3	47.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3.6	3.6	3.6
4	25	45.5	45.5	49.1
5	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3.6	3.6	3.6
4	29	52.7	52.7	56.4
5	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	5.5	5.5	5.5
4	23	41.8	41.8	47.3
5	29	52.7	52.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.5	5.5	5.5
4	24	43.6	43.6	49.1
5	28	50.9	50.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Total

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23	2	3.6	3.6	3.6
24	3	5.5	5.5	9.1
25	13	23.6	23.6	32.7
26	11	20.0	20.0	52.7
27	8	14.5	14.5	67.3
28	7	12.7	12.7	80.0
29	10	18.2	18.2	98.2
30	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

CORRELATIONS

/VARIABLES=P6 P7 P8 P9 P10 P11 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
P6	Pearson Correlation	1	.083	.194	-.019	-.087	-.115	.404*
	Sig. (2-tailed)		.548	.157	.889	.528	.403	.002*
	N	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.083	1	.251	-.070	.191	.257	.615*

	Sig. (2-tailed)	.548		.064	.609	.162	.058	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.194	.251	1	.034	-.016	-.044	.484*
P8	Sig. (2-tailed)	.157	.064		.803	.910	.750	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.019	-.070	.034	1	.087	.163	.384*
P9	Sig. (2-tailed)	.889	.609	.803		.528	.234	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.087	.191	-.016	.087	1	.213	.476*
P10	Sig. (2-tailed)	.528	.162	.910	.528		.119	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.115	.257	-.044	.163	.213	1	.504*
P11	Sig. (2-tailed)	.403	.058	.750	.234	.119		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.404**	.615**	.484**	.384**	.476**	.504**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).