

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN KREATIVITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT.PLN (PERSERO) RAYON
PANAKKUKANG KOTA MAKASSAR**

**OLEH
AYUNI AULINA S
NIM 105720482314**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

**PENGARUH PELATIHAN DAN KREATIVITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT.PLN (PERSERO) RAYON
PANAkkUKANG KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**OLEH
AYUNI AULINA S
NIM 105720482314**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PELATIHAN DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT.PLN (PERSERO) RAYON PANAKKUKANG KOTA
MAKASSAR**

**AYUNI AULINA S
105720482314**

Untuk memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar
sarjana ekonomi (SE) Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk: ayahanda Muh.Sunusi dan Ibunda Murni tercinta yang telah membesarkan, mendidik, membiayai, dan mendoakan keberhasilan penulis dan kepada saudara-saudara penulis Unita Puspita, Adil Bijaksana, Aida Rahmadani dan Khanza Kamila Fitri.

MOTTO HIDUP

Hidup ini adalah perjuangan meraih kesuksesan, raihlah dengan kesadaran yang tinggi, pengorbanan yang besar dan di sertai dengan Doa kepada-Nya



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Panakkukang Kota Makassar**

Nama Mahasiswa : **AYUNI AULINA S.**
NIM : 10572 04823 14
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.
NIDN: 0925086302


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NIDN: 0905107302

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NEM: 593 098


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.
NEM: 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

(.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

(.....)

Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(.....)

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

(.....)

3. Samsul Rizal, SE, MM.

(.....)

4. Ismail Badollahi, SE, M.Si.Ak.

(.....)

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadiran Allah Swt atas segala rahmad dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasullulah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah penulisan Skripsi yang berjudul “pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar,

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada ayahanda Muh.Sunusi dan Ibunda Murni tercinta yang telah membesarkan, mendidik, membiayai, dan mendoakan keberhasilan penulis dan kepada saudara-saudara penulis Unita Puspita, Adil Bijaksana, Aida Rahmadani dan Khanza Kamila Fitri.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM dan Nur Rasyid,SE.,MM selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. Abdul Rahman Rahim,SE.,MM dan Ismail Rasullong,SE.,MM selaku pembimbing I dan II yang berkenan meluangkan waktu untuk memberika bimbingan dan arahan pada penulis dalam penyusunan Skripsi hingga ujian skripsi.
5. Bapak Dr. Agus Salim HR,SE.,MM sebagai dosen penasehat akademik. dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
6. Bapak Gassing sebagai Manajer PT. PLN (persero) Rayon panakkukang kota Makassar beserta pegawai yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para teman-teman seperjuangan angkatan 2014 dan kelas man4-2014 serta sahabat saya tercinta Muliani Maulia Sari dan Saraswati yang telah memberikan kebersamaan, kerjasama, dorongan dan dukungan selama perkuliahan.

Tidak ada kesempurnaan yang tercipta di muka bumi ini, begitu pula dengan penulis yang lahir dengan penuh keterbatasan sehingga penulis sadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karan itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Mei 2018

Ayuni Aulina S
NIM: 105720482314

ABSTRAK

Ayuni Aulina S, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (perseo) rayon Panakkukang kota Makassar*. Pembimbing I dan pembimbing II yaitu Abdul Rahman Rahim dan Ismail Rasullong.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dengan metode sampel jenuh dengan jumlah pegawai sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan begitu juga dengan kreativitas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu variabel kreatifitas.

Kata kunci: Pelatihan, Kreativitas, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Ayuni Aulina S, 2018. *The impact of training and creativities performancein PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota Makassar. Abdul Rahman Rahim as frist supervisor and Ismail Rasullong as second supervision.*

The purpose of this research is to know about the impact of the training of the worker's performance and the impact of the creativities to worker's performance . the data collection using sampel method with 48 people as the sampel. The data collection technique that the writer use is observation, documentation, and questionnaire.

The result of the study conclude that training has a positive impact and significant to worker's performance and the dominant variabel in giving the impact of worker's performance in this research is creativities variabel.

Keywords: training, creativities, worker's performance

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB II PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penulisan.....	4
D. Manfaat Penilitia.....	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Tinjauan Empiris.....	19
C. Kerangka Konsep.....	23

D. Hipotesis.....	24
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	26
C. Devinisi Oprasional Variabel.....	26
D. Populasi Dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik AnalisisData.....	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	33
B. Karakteristik Responden.....	37
C. Deskriptif Variabel Penelitian.....	40
D. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas.....	45
E. Analisis Data	47
F. Uji Hipotesis.....	49
G. Pembahasan hasil penelitian	52

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	54
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA.....	56
---------------------	----

LAMPIRAN.....	57
---------------	----

DAFTAR TABEL

NOMOR	JUDUL	HALAMAN
Tabel 3.1	Devinisi Oprasional Variabel	26
Tabel 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	39
Tabel 5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kreativitas	40
Tabel 6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	41
Tabel 7	Hasil Pegujian Validitas	43
Tabel 8	Hasil Uji Validitas	44
Tabel 9	Hasil Perhitungan Regresi	45
Tabel 10	Tabel Koefisien Determinasi	47
Tabel 11	Uji Simultan (f)	48
Tabel 12	Uji Parsial (t)	49

DAFTAR GAMBAR

NOMOR	JUDUL	HALAMAN
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring persaingan yang semakin tajam dengan perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengajjar pencapaian produktivitas. Kinerja merupakan suatu hasil dimana manusia dan sumber daya yang lain dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, konsekuensinya merupakan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi suatu perusahaan.

Upaya perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perlu adanya suatu pengembangan sumber daya manusia. Investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang di tujuannya untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif sehingga sumber keberhasilan kompetitif tersebut menjadi lebih berdaya guna.

Pelatihan karyawan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini merupakan dengan adanya pelatihan, maka perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai

yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya pelatihan perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

Kreativitas merupakan hal penting bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas dan meningkatkan aktivitas dengan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas perusahaan.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN merupakan perusahaan BUMN yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa yang tentunya sangat mengutamakan pelayanan yang optimal dari karyawan seperti penanganan keluhan pelanggan dan merupakan ujung tombak perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, sehingga masalah pengembangan sumber daya manusia yang terwujud dalam bentuk pelatihan dan kreativitas sangat diperhatikan demi meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (persero) rayon Panakkukang Kota Makassar dengan alasan kurangnya pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada saat memberikan pelayanan terhadap pelanggan yang mengakibatkan pegawai tersebut mengalami luka bakar dan masih banyaknya keluhan pelanggan yang belum diselesaikan melihat aplikasi pengaduan pelanggan terpadu (AP2T).

Pelatihan dalam karyawan PLN merupakan upaya mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan,

atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan Sinambela, (2012:117).

Kreativitas karyawan PLN juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kreativitas pegawai mampu membuat suatu alat yang diciptakan untuk menunjang kegiatan, kemampuan berfikir karyawan terhadap tugas serta cepat tanggap terhadap penanganan keluhan pelanggan.

Dari latar belakang yang dikemukakan maka penulis melakukan penilitan dengan judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Panakkukang Kota Makassar”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengemukakan rumusan masalah dari pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota Makassar?
2. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota Makassar?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota Makassar

2. Mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota Makassar.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat teoritis: untuk mendapatkan pengetahuan terhadap pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar dan menjadi acuan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis: sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan pelatihan dan kreativitas agar meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen sumber daya manusia

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

manajemen merupakan proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi, dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara, (2013:2)

Pada hakikatnya MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu MSDM merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan,

pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM merupakan departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau human resource departemen. Menurut Stoner dalam Nabila, (2013:57) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya dan merupakan penerapan secara langsung tepat dan efisien dalam proses rekrutmen pendayagunaan pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Kegiatan di bidang SDM dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan

evaluasi pekerjaan. Sementara itu dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin professional menurut setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi kerja. Aplikasi bidang kerja tersebut diterapkan berdasarkan tingkat kebutuhan dinamika kerja sesuai dengan berbagai bentuk pengembangan manajemen yang terbagai berdasarkan implementasi manajemen operasional, manajemen lini pertama, manajemen menengah dan manajemen puncak yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki terhadap peningkatan pengembangan karir dan komitmen.

Peranan dan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan menurut Hasibuan, (2013:34) antara lain:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cemat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh

2. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam suatu organisasi. Ada tujuan di adakan program pelatihan yaitu pelatihan dilakukan untuk menutupi “gep” antara kemampuan pegawai dengan permintaan.

Secara oprasional dapat dirumuskan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilaksanakan oleh tenaga propesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk menigkatakan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tersebut guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Investasi pada SDM berupa pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaan. Sesungguhnya pelatihan bukan hanya dikhususkan

untuk pegawai yang baru saja melainkan juga pegawai lama yang akan dipromosikan ke posisi tertentu.

Menurut Mangkunegara, (2013:44) istilah pelatihan (training) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (development) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (human relation)

Tujuan umum pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
2. Mengembangkan keterampilan dan keahlian, sehingga pekerjaan dasar diselesaikan lebih cepat dan efektif
3. Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan)

Dengan demikian pada prinsipnya tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan
3. Merubah sikap
4. Keluhan berkurang
5. Metode dan sistem dapat diperbaiki

Pelatihan merupakan bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Berbagai langka yang perlu diterapkan dalam pelatihan yaitu:

1. Pihak yang diberikan pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan
2. Pelatihan harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikan saat pelatihan
3. Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional
4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikan sehingga memudahkan yang dilatih memahami materi tersebut
5. Berbagai bahan yang di presentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat memahami kebutuhan yang dilatih.
6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkep bagi peserta pelatih.

Pelatihan berbeda dengan konsep pendidikan meskipun sering dikemukakan menjadi satu kesatuan. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sesungguhnya kedua konsep tersebut terdapat perbedaan yang signifikan meskipun disadari bahwa secara umum sama-sama ada persamaan yakni sama-sama mengembangkan kualitas SDM misalnya bahwa pendidikan dan pelatihan di maknai sebagai upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Pengembangan konsep pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya di satukan menjadi diklat.

Latihan merupakan tanggung jawab yang penting bagi tiap pimpinan organisasi. Latihan merupakan penanaman modal dalam bentuk manusia.

Tata pengaturan kerja harus memberi kesempatan, baik untuk latihan maupun untuk pengembangan. Program ini sedapat mungkin diadakan secara kontinyu dan menyeluruh yang artinya akan diikuti oleh seluruh karyawan, baik pegawai kantor sebagai tenaga manajerial maupun operasional.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun indikator-indikator yaitu:

1. Instruktur. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten selain itu pendidikan instruktur pun harus benar baik untuk melakukan pelatihan
2. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan materi pelatihan pun harus up date agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan
5. Tujuan. Tujuan merupakan tujuan yang ditentukan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelum pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur

Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dari penyuaian pemimpin yang ditinggalkan kepada konteks seluruh lingkungannya.

Menurut Sedarmayanti, (2013:198) pelatihan adalah sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok tertentu.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara keseimbangan, bertahap dan terpadu. Tiap proses

pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan umum pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, mengembangkan keterampilan atau keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, mengembangkan atau merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan sama dengan karyawan dan manajemen pimpinan.

3. Pengertian Kreativitas

Kreativitas merupakan salah satu aspek dari kualitas manusia yang saat ini sangat berperan penting didalam menunjang pembangunan bangsa dan negara Indonesia yang sedang mengalami permasalahan-permasalahan yang kompleks, sebab dengan kreativitas, manusia akan memiliki kemampuan kemampuan adaptasi kreatif dan kepiawaian yang imajinatif, sehingga manusia akan mampu mencari penyelesaian masalah dengan cara yang baru didalam mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi yakni akan terus bergerak kearah kemajuan untuk tidak hanyut dan tenggelam dalam persaingan antar bangsa dan negara, terutama didalam era globalisasi ini.

Kreativitas atau creativity merupakan suatu daya di alam semesta yang memungkinkan hadirnya entitas aktula yang baru. Kreativitas merupakan prinsip kebaruan novelty dalam proses kreativitas karna adanya entitas aktual yang baru oleh sebab itu kreativitas dalam filsafat proses tidak memiliki karakter yang terlepas dari entitas aktual yang memberikan wujud pada daya ciptanya. Memahami kreativitas tidak lepas dari pemahaman atas

perwujudan entitas aktual. Daya kebaruan inilah yang memperlihatkan adanya beragam yang ada di alam semesta.

Kreativitas merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia dan bukan yang diterima dari luar diri individu. Kreativitas yang dimiliki manusia lahir bersama lahirnya manusia tersebut. Sejak lahir individu sudah memperlihatkan kecenderungan mengaktualisasikan dirinya. Dalam kehidupan ini kreativitas sangat penting, karena kreativitas merupakan suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia. Harus diakui bahwa memang sulit untuk menentukan satu definisi yang operasional dari kreativitas, karena kreativitas merupakan konsep yang majemuk dan multidimensional.

Kreativitas dalam kehidupan sangat penting karena kreativitas merupakan suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia. Ada beberapa nilai penting kreativitas dalam kehidupan secara nyata sebagai berikut :

1. Adanya kemampuan untuk melahirkan sesuatu yang baru berupa pikiran maupun karya nyata dalam mengerjakan persoalan hidup bagi orang kreatif. Dengan kreatif seseorang dapat melakukan pendekatan secara bervariasi dan memiliki macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu persoalan. Dari potensi kreatif seseorang dapat menunjukkan hasil perbuatan, kinerja/karya, baik dalam bentuk barang maupun gagasan secara bermakna dan berkualitas.
2. Tingkat kualitas dari kinerja, karya, gagasan, dan perbuatan manusia dapat diantisipasi dari sejauh mana seseorang memiliki tingkat kreativitas tertentu.

3. Suatu karya kreatif sebagai hasil kreativitas seseorang dapat menimbulkan kepuasan pribadi yang tak terhingga nilainya. Kreativitas penting untuk mengembangkan semua bakat dan kemampuan individu dalam pengembangan prestasi hidupnya.
4. Dengan kreativitas tinggi yang dimiliki seseorang maka seseorang tersebut akan mempunyai pengembangan diri secara optimal. Mereka dapat mempergunakan ide-idenya untuk menciptakan kreasi baru demi kelangsungan hidup.

Kreativitas merupakan proses penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide yang baru dan lebih baik dan pertimbangan subyektif dan berkontek spesifik mengenai kebaruan dan nilai suatu hasil dari perilaku individual dan kolektif.

Kreativitas merupakan esensi yang mencairkan eksistensi dan perkembangan organisasi karna kreativitas dapat dilihat melalui produk, usaha, mode atau modal baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi dan kreativitas juga merupakan ramuan utama dalam layanan pelanggan, pengembangan produk dan strategi baru.

Menurut Rachmawati, (2010:14) kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integritas, suksensi, diskontinuitas dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Jemes dalam Rachmawati, (2010:13) mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan oleh individu berupa

gagasan ataupun produk baru atau mengkombinasikan antara keduanya sehingga yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya.

Kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menemukan sesuatu yang baru.

Pengukuran kreativitas menurut Putri dalam Wibowo, (2012:1024) yaitu keahlian, kemampuan berfikir dan motivasi.

4. kinerja pegawai

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Peningkatan kinerja merupakan suatu kegiatan jangka panjang dan berkeseluruhan, direncanakan secara sistematis melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat melalui dengan memberikan perhatian mendasar kepada SDM sebagai perilaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara, (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan telah resmi menjadi karyawan pada suatu organisasi perlu memperlihatkan keterampilan apa yang telah dimiliki atau bagaimana keterampilan dapat menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan dengan karyawan lain yang fungsinya agar pekerjaan yang dilimpahkan mempunyai nilai lebih dibandingkan karyawan yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian segala sesuatunya tergantung pada karyawan itu sendiri, sebab kalau karyawan itu sendiri mampu berkarir dengan segala sesuatu didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan karir. Selanjutnya karyawan yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang diembannya maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah ke mana nanti kegiatan yang harus dilaksanakan sehingga dapat mengetahui sampai jauh mana tingkat pengetahuan seorang karyawan.

Kinerja merupakan kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lijan Poltak Sinambela,dkk (2011:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan

tugas dan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu penuntuan kinerja yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Dalam mencapai organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan kepemimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran. Adapun indikator kinerja organisasi di antara lain efektifitas dan efisien Kast dan Rosenzweig dalam Sinambela, (2012:482). Kinerja merupakan hasil dan tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama priode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok dan perbedaan-perbedaan antara pemecah masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu keberhasilan atau keunggulan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan mereka dalam memimpin kelompok-kelompok terpadu. Dalam suatu organisasi atau masyarakat para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif manajemen selalau menciptakan sinergi positif, yang

menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dan jumlah seluruh komponen bagiannya Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Sinambela, (2012:482). Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan menetapkan standar tertentu

Kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan di ketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pada berikut.

1. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukan
2. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas
3. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang di laksanakan

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang telah diharapkan.

B. Tinjauan empiris

Beberapa penelitian empiris sebelumnya yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Arif Angestio Sunyo (2015), “pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial pelatihan kerja yang terdiri dari variabel materi pelatihan, metode pelatihan, dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*), jumlah sampel pada penelitian ini adalah 33 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for Windows*. Hasil pengujian hipotesis diketahui Sig. F (0,000 0,05) ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Materi pelatihan, Metode pelatihan dan Instruktur pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan diketahui Sig.t (0,000 0,05) untuk Materi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sig.t (0,043 0,05) untuk Metode pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan Sig.t (0,007 0,05) untuk Instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Materi pelatihan, Metode pelatihan dan Instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Verry Ronny Palilingan (2014), “pengaruh kreativitas, Enterpreneurship dan kecerdasan kompetitif terhadap kinerja pimpinan”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas ,kecerdasan entrepreneur, kecerdasan kompetitif terhadap kinerja pimpinan Universitas Negeri Manado. Sampel penelitian sebanyak 96

Pimpinan Jurusan/program studi dan dosen. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif . Analisis jalur digunakan untuk menganalisis data secara inferensial dan deskriptif . Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif kreativitas terhadap kinerja , (2) terdapat pengaruh langsung positif entrepreneurship terhadap pimpinan, (3) terdapat pengaruh langsung positif kecerdasan kompetitif terhadap pimpinan, (4) terdapat pengaruh langsung positif kreativitas terhadap kecerdasan kompetitif, (5) terdapat pengaruh langsung positif entrepreneurship terhadap kecerdasan kompetitif. Berdasarkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pimpinan Jurusan/Program studi supaya berdaya saing tinggi dan unggul, perlu meningkatkan kreativitas, kecerdasan entrepreneur dan kemampuan kecerdasan kompetitif.

3. Risnansyah (2017), "Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan, penelitian ini bersifat diskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan sulawesi selatan dengan sampel 30% dari 92 pegawai yang ambil ahli secara acak pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesiner. Selanjutnya dalam menganalisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dicocokkan yaitu dengan analisis regresi linear sederhana SPSSHasil persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan persamaan $Y = 34,167 + 0,25$ yang berarti nilai 34,167 adalah nilai konstan dan variabel pelatihan

dan nilai 0,25 merupakan besarnya prestasi kerja pegawai Dalam hal ini pelatihan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

4. Imam Setyabudi (2011), "hubungan antara adversiti dan inteligensi dengan kreativitas".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan adversiti dan inteligensi dengan kreativitas. Subyek penelitian adalah siswa-siswi di Sekolah Menengah Umum Tujuh Belas Agustus 1945 sebanyak 142 orang siswa yang diambil melalui teknik random sampling. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada korelasi antara adversiti dan inteligensi dengan kreativitas, koefisien korelasi sebesar $R = 0.264$ dan harga $F = 5.191$, $db = 2 ; 139$ dengan $p = 0.003$ (< 0.010). Hasil analisis dengan menggunakan korelasi parsial diperoleh nilai $r = 0.141$ dan $p = 0.045$ yang berarti ada korelasi yang signifikan antara adversiti dengan kreativitas dengan mengendalikan inteligensi. Korelasi antara inteligensi dengan kreativitas diperoleh nilai $r = 0.225$ dan $p = 0.003$, yang berarti ada korelasi antara inteligensi dengan kreativitas

5. Reni Widyasari (2015), "pengaruh pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan".

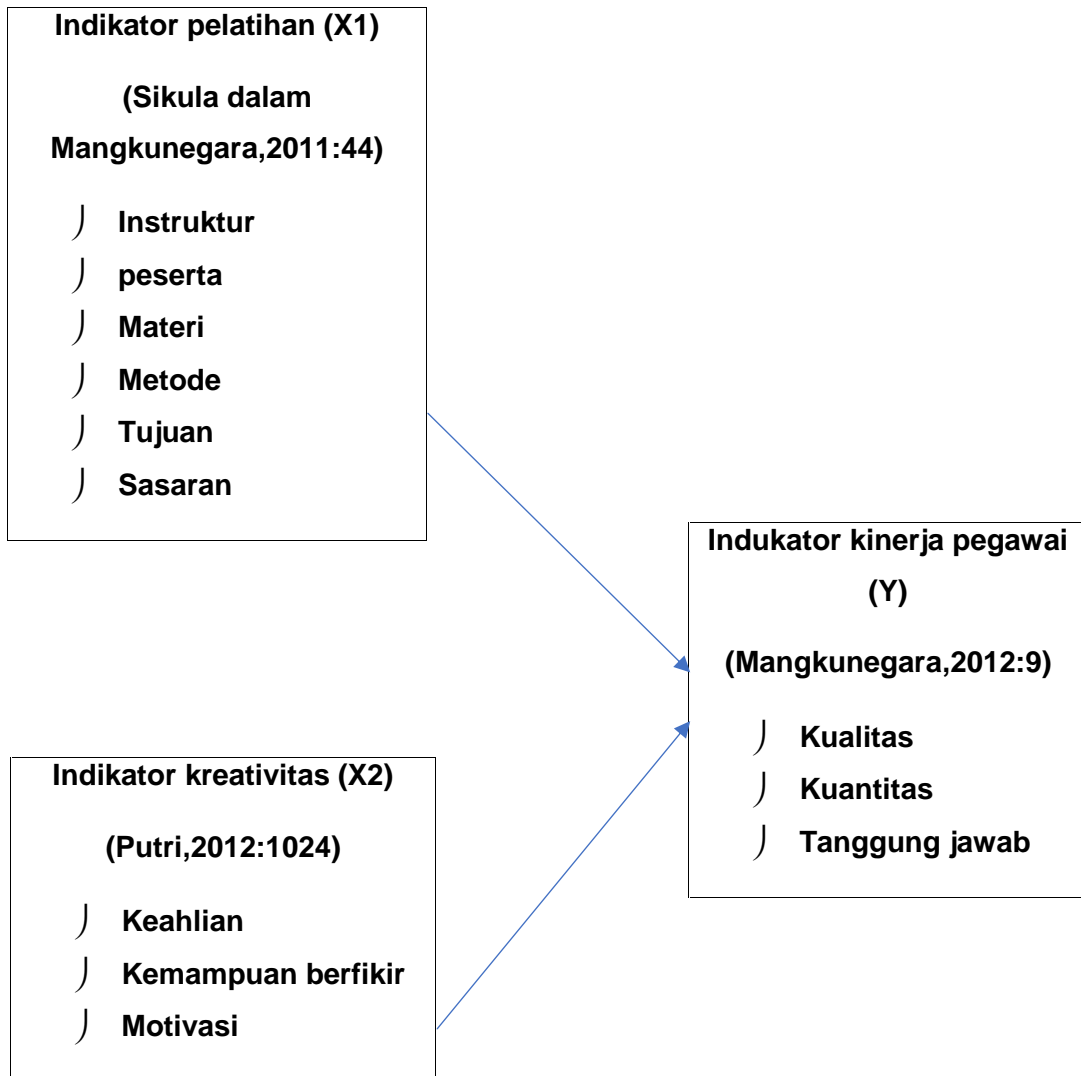
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variable metode pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan terhadap kemampuan kerja karyawan dan pengaruh secara parsial dari variabel metode pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan terhadap kinerja karyawan jenis penelitian ini adalah

explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 64 karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (Path Analydid). Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan (metode pelatihan, instruktur pelatihan dan materi pelatihan), kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang adalah sangat baik. Hasil dari analisis parsial metode pelatihan mempengaruhi kemampuan karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,368. Instruktur pelatihan mempengaruhi kemampuan karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,285. Materi pelatihan mempengaruhi kemampuan karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,315. Instuktur pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,219. Materi pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan koefisien jalur sebesar 0,194. Kemampuan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,271.

C. kerangka Konsep

penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan pelatihan beserta kreativitas sebagai variabel independen. Pola hubungan antar variabel tersebut dikaitkan dengan teori-teori pada tinjauan pustaka serta penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuatlah kerangka konsep yang berisi indikator dalam pembuatan kuesioner sebagai berikut:

Gambar 2.1 kerangka Konsep



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti berdasarkan masalah tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Di duga pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar
2. Di duga kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu jenis data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali yang diperoleh dari kuesioner yang di bagikan oleh objek peilitian dan jenis penelitian ini juga menggunakan Applied Research yang dilaksanakan dalam praktik Dekriptif yang bertujuan untuk menguraikan karakteristik dari suatu fenomena penelitian.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar yang beralamat di JL. Hertasning No.18 makaasar yang dijadikan sebagai objek penelitian. Adapun waktu yang dimanfaatkan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data yang di perlukan direncanakan 2 bulan yaitu Maret sampai Mei 2018.

C. Devinisi oprasional varaibel

Variabel-variabel dalam devinisi oprasional dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Pelatihan (X1)

Konsep pelatihan : Menurut Andrew E Sikula dalam Mangkunegara, (2011:44) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manegerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun indikator-indikator yaitu

Indikator pelatihan : Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, Sasaran.

Variabel kreativitas (X2)

Konsep kreativitas: bahwa kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menemukan sesuatu yang baru. Pengukuran kreativitas menurut Putri, (2012:1024)

Indikator kreativitas: Keahlian, Kemampuan berfikir, Motivasi

Variabel kinerja pegawai (Y)

Sebagian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara, (2002:22).

Indikator Kinerja Pegawai : Kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab

Tabel 3.1 Devinisi Oprasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator
Pelatihan (X1)	<p>Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manegirial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas</p> <p>(Sikula dalam Mangkunegara 2011:44)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran

Kreativitas (X2)	<p>Kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menemukan sesuatu yang baru.</p> <p>(Putri, 2012:1024)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Kemampuan berfikir 3. Motivasi
Kinerja pegawai (Y)	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya</p> <p>(Mangkunegara, 2012:9)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah sentralisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon PanakkukangKota Makassar. Berdasarkan informasi dari bagian kepegawaian, jumlah karyawan sebanyak 48 orang

2. Sampel

Teknik sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ini akan dilakukan apabila populasinya kurang dari 100 orang menurut Sugiyono, (2010:90) karena jumlah karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Panakkukang Kota Makassar sebanyak 48, maka akan diambil dari keseluruhan populasinya.

E. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi dalam penelitian ini yaitu penulis mengamati secara langsung kinerja pegawai PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar yang menjadi objek penelitian.

2. Dokumen

Dokumen dalam penelitian ini yaitu penulis mengumpulkan dokumen atau data-data yang sesuai dengan variabel penelitian yang dilakukan yaitu pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar yang menjadi objek penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini yaitu penulis menyebarkan angket berupa pertanyaan kepada para pegawai PLN (Persero) rayon panakkukang kota makassar yang menjadi objek dalam penelitian.

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data yang digunakan adalah non tes, yaitu berupa angket atau koesioner butir-butir pertanyaan

dalam kuesioner. Berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil penelitian terdahulu. Dimana jawaban untuk pertanyaan atau pernyataan diberi nilai 1 sampai dengan 5 dengan menggunakan skala likert yang berarti:

1 (sangat tidak setuju)

2 (tidak setuju)

3 (ragu-ragu)

4 (setuju)

5 (sangat setuju)

Kuesioner perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas karna validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid atau reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua tahap uji tersebut:

1. Uji Validitas

Penguji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode product moment pearson correlation. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai Correlation item - total Correlatin $>$ dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%)

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik cronbach

alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ Nunnally dalam Ghozali, (2005:47).

F. Teknik analisis data

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah

1. Analisis deskriptif

Melalui penjelasan pengaruh pelatihan dan kreatifitas terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Panakkukang Kota Makassar yang berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan atau responden menggunakan principal component analisis kemudian skor hasil perolehan kuesioner responden yang diolah.

2. Analisis kuantitatif

1. Regresi linier berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Bentuk umum analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam liner tersebut berikut Sugiyono, (2008:277)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

x_1 : Pelatihan

x_2 : Kreatifitas

e : Standar Error

Pengolahan hasil dari metode analisis penelitian ini menggunakan computer dengan memanfaatkan program SPSS dan digunakan sebagai dasar dalam menganalisis untuk membuktikan hipotesis yang di ajukan.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karna nilai R^2 berkisaran antara 0-1

3. Penguju hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

a) Uji F (simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersma-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpegaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Uji t (uji persial)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t_{hit} lebih besar dari nilai t_{t} maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpegaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat berpegaruh signifikansi terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT.PLN

PT. PLN yang berstatus Persero Tertutup merupakan Badan Usaha yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik. Penyediaan tenaga listrik tersebut meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, dan distribusi serta melakukan perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik serta pengembangan penyediaan listrik sesuai perundang-undangan yang berlaku. Landasan hukumnya yakni PP. RI No. 23 Tahun 1994_ Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan BUMN No. KEP_033 / M_ PBUMN /1998; Keputusan Menteri Keuangan RI No. 108 / KMK.05 / 2001; dan Keputusan Menteri Keuangan RI No.406/ KMK_05 / 2001 /_Anggaran Dasar PT. PLN (Persero). Menurut catatan dan data yang ada, dilihat dari kenaikan jumlah pelanggan dan kapasitas pembangkitnya, sejak 30 tahun terakhir PLN berkembang sangat pesat. Setelah melewati masa krisis dari 1998 sampai 2003, kedepannya PLN kembali tumbuh dan berkembang sesuai tuntutan dan dinamika masyarakat. Memang, saat ini energi listrik merupakan satu-satunya energi paling banyak pemakainya. Ia merupakan energi yang makin menempati peran (paling) penting dalam kehidupan. Oleh karena itu, usaha penyediaan energi listrik berkembang sejajar dengan laju pertumbuhan yang tinggi terutama di Negara berkembang, termasuk Indonesia. Dari awal 1970-an sampai akhir 1990-an (saat terjadi krisis moneter), kapasitas dan penjualan tenaga listrik dari PLN tumbuh rata-rata 15,6 persen pertahun. Lalu, sudah sejauh mana peran PLN dalam mendorong kebutuhan dan peran

energi listrik untuk kehidupan yang lebih baik? Jawabannya, mungkin bisa kita rasakan pada masing-masing individu terutama mereka yang menjadi pelanggan PLN.

PT. Perusahaan Listrik Negara Persero (PT. PLN) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan mandat untuk menyediakan kebutuhan listrik di Indonesia. Seharusnya sudah menjadi kewajiban bagi PT. PLN untuk memenuhi itu semua, namun pada kenyataannya masih banyak kasus dimana mereka merugikan masyarakat. Kasus ini menjadi menarik karena disatu sisi kegiatan monopoli mereka dimaksudkan untuk kepentingan mayoritas masyarakat dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat sesuai UUD 1945 Pasal 33, namun disisi lain tindakan PT. PLN justru belum atau bahkan tidak menunjukkan kinerja yang baik dalam pemenuhan kebutuhan listrik masyarakat.

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat :

Tahun 1914 Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen yang berlokasi di Pelabuhan Makassar

Tahun 1925 Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957

Tahun 1946 Dibangun pusat listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V.Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V.NEGEM)

Tahun 1949 Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V.Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappij (N.V.OGEM).

Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan polopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT.PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

Tahun 1961 PLN pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

Tahun 1973 Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No.01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum. PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII.

Tahun 1975 Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi Wilayah VIII.

Tahun 1994 Berdasarkan PP No. 23 Tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi

PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Tahun 2001 Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan tenggara 11. Tahun 200x Wilayah Sulsel dan Sultra

Tahun 2006 Berubah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

Tahun 2016 Bertepatan pada Tanggal 1 April 2016 . PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat resmi Berubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan, Rayon Panakkukang.

2. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang,unggul,dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2. Misi

- a. Menjalnkan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait,berorientasi pada kepuasan pelanggan ,anggota perusahaan dan pemegang saham
- b. Menjadi tenaga listrik sebgai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwasan lingkungan.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 48 orang pegawai yang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 48 orang, Berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Laki – laki	27	56
Perempuan	21	44
Total Responden	48	100

Sumber : Hasil Olahan Data 2018

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan proporsi persentase pengelompokan responden menurut jenis kelamin, yang menunjukkan bahwa tingkat proporsi

pengelompokan responden yang terbesar adalah lebih banyak di dominasi oleh laki-laki sebesar 27 orang atau 56% dan yang berjenis perempuan sebanyak 21 orang atau 44%

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seseorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 48 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan umur.

Tabel 2

Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
20-35 Tahun	28	58
36-45 Tahun	15	31
46-56 Tahun	5	11
Total Responden	48	100

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan proporsi presentase pengelompokan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berumur antara 20-35 tahun yaitu sebesar 28 orang atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar adalah berumur 20-35 tahun.

3. Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan merupakan salah satu unsur yang menentukan kemampuan, nilai dan

kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin baik pula kemampuan kerjanya dan sikap terhadap pekerjaan . Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 48 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan umur.

Tabel 3
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	27	56
D3	5	10
S1	16	34
Total Responden	48	100

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan proporsi presentase pengelompokan responden menurut tingkat pendidikan maka responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan sma yaitu sebesar 27 orang atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan pegawai PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar adalah sma.

4. Masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja merupakan salah satu unsur untuk menentukan pengalaman kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan mempunyai batas waktu dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel 4

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1-10 tahun	27	56
11-20 tahun	10	21
21-30 tahun	6	12
31-58 tahun	5	10
Total Responden	48	100

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan proporsi presentase pengelompokan responden menurut masa kerja pegawai PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota Makassar adalah pegawai yang masa kerjanya 1-10 tahun atau 56% yang didominasi oleh para pegawai yang masih junior.

C. Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 variabel bebas atau independen yaitu pelatihan (X_1) dan kreativitas (X_2) dan 1 variabel terikat atau dependen yaitu kinerja pegawai.

1. Pelatihan (X)

Variabel pelatihan dalam penelitian ini adalah pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manegerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun indikator-indikator yaitu: Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, Sasaran.

Tabel 5

Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan (X)

PERNYATAAN	SS		S		KS		TS		STS		MEAN	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1_1	14	29,2	33	68,8	-	-	-	-	1	2,1	4,23
2	X1_2	22	48,8	24	50	1	2,1	-	-	1	2,1	4,38
3	X1_3	16	33,3	25	52,1	6	12,5	-	-	1	2,1	4,15
4	X1_4	14	29,2	30	62,5	3	6,3	1	2,1	-	-	4,19
5	X1_5	18	37,5	27	56,3	2	4,3	1	2,1	-	-	4,29
6	X1_6	30	62,5	17	35,4	-	-	-	-	1	2,1	4,56
MEAN VARIABEL											4,3	

Sumber : Olah Data 2018

Berdasarkan tabel 5 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan di ukur dengan 6 item pernyataan, dari pernyataan tersebut terlihat bahwa yang memiliki mean tertinggi terdapat pada pernyataan ke 6 yaitu pelatihan di selenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat sebesar 4,56. Sedangkan yang memiliki mean terendah terdapat pada pernyataan ke 3 yaitu materi yang di ajarkan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PLN rayon panakkukang kota Makassar di harapkan untuk mampu meningkatkan pelatihan yang diselenggarakan untuk memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat. Secara umum dari ke 6 item pernyataan tersebut memiliki mean variabel sebesar 4,3.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dari pegawai PLN rayon panakkukang kota Makassar dapat diselenggarakan untuk memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat serta setiap individu memiliki kesadaran untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pelatihan yang telah diikuti.

2. Kreativitas

Variabel kreativitas dalam penelitian ini adalah kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menemukan sesuatu yang baru. Adapun indikator-indikator yaitu Pengukuran kreativitas yaitu keahlian, kemampuan berfikir dan motivasi.

Tabel 6

Tanggapan responden terhadap variabel kreativitas (X)

PERNYATAAN	SS		S		KS		TS		STS		MEAN	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2_1	16	33,3	31	64,6	-	-	1	2,1	-	-	4,29
2	X2_2	19	39,6	25	52,1	3	6,3	-	-	1	2,1	4,27
3	X2_3	21	43,8	24	50	2	4,2	-	-	1	2,1	4,35
MEAN VARIABEL											4,30	

Sumber : Olah Data 2018

Berdasarkan tabel 6 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kreativitas di ukur dengan 3 item pernyataan, dari pernyataan tersebut terlihat bahwa yang memiliki mean tertinggi terdapat pada pernyataan ke 3 yaitu para pegawai saling memberi motivasi dalam menjalankan pekerjaan sebesar 4,35. Sedangkan yang memiliki mean terendah terdapat pada pernyataan ke 2 yaitu pegawai bertindak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PLN rayon panakkukang kota Makassar di harapkan untuk mampu meningkatkan kreativitas dalam memberikan motivasi untuk menjalankan sebuah pekerjaan. Secara umum dari ke 3 item pernyataan tersebut memiliki mean variabel sebesar 4,30.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kreativitas dari pegawai PLN rayon panakkukang kota Makassar dapat saling memberikan motivasi dalam menjalankan sebuah pekerjaan serta setiap individu dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien melalui kreativitas masing-masing pegawai.

3. Kinerja pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Sebagian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator-indikator yaitu Kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab

Tabel 7

Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai

PERNYATAAN	SS		S		KS		TS		STS		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 Y_1	17	35,4	30	62,5	-	-	1	2,1	-	-	4,31
2 Y_2	15	31,3	30	62,5	2	4,2	1	2,1	-	-	4,23
3 Y_3	27	56,3	19	39,6	1	2,1	1	2,1	-	-	4,50
MEAN VARIABEL											4,35

Sumber : Olah Data 2018

Berdasarkan tabel 7 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja pegawai di ukur dengan 3 item pernyataan, dari pernyataan tersebut terlihat bahwa yang memiliki mean tertinggi terdapat pada pernyataan ke 3 yaitu tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dapat di kerjakan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja sebesar 4,50. Sedangkan yang memiliki mean terendah terdapat pada pernyataan ke 2 yaitu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan harapan perusahaan sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PLN rayon panakkukang kota Makassar di

harapkan untuk mampu meningkatkan kinerja pegawai dari tugas yang telah di berikan perusahaan serta dapat dikerjakan dengan tepat waktu dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Secara umum dari ke 3 item pernyataan tersebut memiliki mean variabel sebesar 4,35.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dari PLN rayon panakkukang kota Makassar dapat mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Dalam hal ini berkaitan dengan pelatihan dan kreativitas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebab, adanya pelatihan dan kreativitas tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien melalui pelatihan yang telah diikuti dan kreativitas yang telah dikembangkan sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

D. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas dari data yang telah diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Penguji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode product moment pearson correlation. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang

merupakan nilai Correlation item - total Correlatin > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%)

Tabel 8
Hasil Pengujian Validitas

NO	Variabel	Indikator	R_{hit}	R_{t_i}	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	X1_1	0,817	0,2845	VALID
		X2_2	0,830	0,2845	VALID
		X3_3	0,734	0,2845	VALID
		X4_4	0,723	0,2845	VALID
		X5_5	0,682	0,2845	VALID
		X6_6	0,798	0,2845	VALID
2	Kreativitas (X2)	X2_1	0,697	0,2845	VALID
		X2_2	0,863	0,2845	VALID
		X2_3	0,773	0,2845	VALID
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,762	0,2845	VALID
		Y2	0,811	0,2845	VALID
		Y3	0,812	0,2845	VALID

Sumber : Oleh Data SPSS 24, 2018, (Lampiran 1)

Table 8 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid artinya, semua data dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien cronbach alpha di mana instrument yang digunakan reliable jika memiliki cronbach alpha sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji realibilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Realibilitas

NO	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,791	Relibel
2	Kreativitas (X2)	0,818	Relibel
3	Kinerja pegawai (Y)	0,824	Relibel

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2018 (Lampiran 2)

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar, yaitu di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang handal artinya dalam uji realibilitas data tersebut dari jawaban yang telah diberikan melalui pernyataan adalah konsisiten dan bisa di jadikan sebagai alat ukur dalam sebuah penelitian untuk memperoleh infomasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan.

E. Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar setelah dianalisis menggunakan model analisis regresi berganda

Pembuktian ini dimaksud untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji koefisien regresinya.

Adapun hasil dari olahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical package for social science*) dapat dirangkum melalui data berikut:

Tabel 10
Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.383	1.366		2.476	.017
	X1	.171	.062	.369	2.756	.008
	X2	.406	.126	.432	3.225	.002

a. Dependent Variable: Y (kinerja pegawai)

Sumber : Oleh Data SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

X_1 : Pelatihan

X_2 : Kreativitas

Y : Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang tertera pada table 9 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan di pegaruhi oleh beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga terbentuklah persamaan berikut:

$$Y = 3,383 + 0,171(X1) + 0,406 (X2)$$

$a = 3,383$ merupakan nilai pelatihan dan kreativitas yang di olah, di mana nilai kinerja pegawai merupakan konstanta.

$b1 = 0,171$ yang artinya apabila pelatihan meningkat maka pengaruhnya atas kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,171

$b2 = 0,406$ yang artinya apabila kreativitas meningkat maka pengaruhnya atas kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,406

Berdasarkan hasil data diketahui bahwa variabel bebas atau independen yang paling berpengaruh adalah variabel kreativitas ($X2$) dengan nilai koefisien 0,406. Jadi dari persamaan regresi linear beganda terlihat bahwa variabel babas kreativitas yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap vaeriablel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karna nilai R^2 berkisaran antara 0-1

Tabel 11

Tabel Koefisien Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.508	1.043

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2018 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 11 nilai R= 0,728 artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai dan mempunyai korelasi sebesar 72,8 %, sisianya sebesar 27,2% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,529 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakin pelatihan(X1) dan kreativitas(X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 52,9% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai. Sisanya sebesar 47,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan pada penelitian ini dilakukan guna melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri dari uji hipotesis secara Simultan dan uji hipotesis parsial. Adapun hasil dari pengujian tersebut juga akan dijelaskan.

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pelatihan (X1) dan kreativitas (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan F_t .

Tabel 12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.004	2	27.502	25.302	.000 ^b
	Residual	48.913	45	1.087		
	Total	103.917	47			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2018 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil data olahan SPSS pada tabel 12 ditunjukkan bahwa F_{hit} sebesar 25,302 sedangkan F_t pada tabel distribusi dengan tingkat probabilitas 0,05 sebesar 3,20. Hal ini berarti $F_{hit} = 25,302 > F_t = 3,20$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kreativitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas pada variabel terikat berdasarkan hasil pada tabel 13. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hit} dengan t_t dengan tingkat probabilitas 0,05. Apabila $t_{hit} > t_t$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 13
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.383	1.366		2.476	.017
	X1	.171	.062	.369	2.756	.008
	X2	.406	.126	.432	3.225	.002

a. Dependent Variable: Y (kinerja pegawai)

Sumber : Oleh Data SPSS 24, 2018 (Lampiran 6)

1. Variabel pelatihan(X1)

Nilai t_{hit} untuk variabel ini sebesar 2,756 sementara itu nilai pada tabel distribusi sebesar 1,67943. Maka $t_{hit} (2,756) > t_t (1,67943)$. Hal ini berarti variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga di perkuat dengan nilai signifikansi (0,008 < 0,05) artinya variabel pelatihan (X1) berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis yang dikemukakan pelatihan (X1) berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Kreativitas (X2)

Nilai t_{hit} untuk variabel ini sebesar 3,225 sementara itu nilai pada tabel distribusi sebesar 1,67943. Maka $t_{hit} (3,225) > t_t (1,67943)$. Hal ini berarti variabel pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga di perkuat dengan nilai signifikansi (0,002 < 0,05) artinya variabel kreativitas (X2) berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis yang dikemukakan kreativitas

(X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Berdasarkan uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kreativitas (X2) dengan nilai t_{hit} sebesar 3,225 dengan nilai signifikansi 0,002. Sehingga hipotesis yang dikemukakan bahwa pelatihan dan kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

G. Pembahasan hasil penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kreativitas secara parsial kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar.

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif 2,756 nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya diterima bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar.

Penelitian ini mendukung dengan hasil temuan studi yang dilakukan oleh Arif Angestio Sunyo (2015) dan Reni Widyasari (2015) bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dikemukakan Oleh Mangkunegara, (2013:44) istilah pelatihan (*training*) ditujukan kepada karyawan

pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (*development*) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (*human relation*).

2. Pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai

Koefisien regresi variabel kreativitas bernilai positif 3,225 nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya diterima bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar.

Penelitian ini mendukung dengan hasil temuan studi yang dilakukan oleh Verry Ronny Palilingan (2014) bahwa kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dikemukakan Oleh Rachmawati (2010:14) kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integritas, suksensi, diskontinuitas dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya maka ditarik kesimpulan:

1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya pelaksanaan pelatihan kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar akan semakin meningkat. Dan materi yang diterima, yang di berikan kepada pegawai melalui pelatihan perlu ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
2. Variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing pegawai semakin meningkat, karna mampu menjalankan pekerjaan menggunakan teknologi sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Dengan adanya kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dapat bertindak cepat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.
3. Variabel pelatihan dan kreativitas sacara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel yang paling dominan merupakan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) rayon panakkukang kota Makassar.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, anatar lain:

1. Disarankan kepada pimpinan perusahaan pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar untuk lebih meningkatkan kualitas instruktur, peserta, materi, dan metode dalam melaksanakan pelatihan agar dapat membantu menjalankan pekerjaan pegawai dan menekan angka kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan.
2. Di sarankan kepada pimpinan perusahaan pada PT. PLN (persero) rayon panakkukang kota Makassar untuk meningkatkan kreativitas dalam keahlian, kemampuan berfikir dan motivasi para pegawai untuk menjalankan pekerjaan terhadap keluhan pelanggan yang masuk dalam perusahaan karna kreativitas dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancvich dan Donnelly dalam sinambela. 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasinya*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Gozali. 2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan spss*. UNDIP. Semarang
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara. Jakarta
- Jemes J. G dalam Rachmawati. 2010. *Strategi pengembangan kreativitas pada anak*. Kencana. Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja rosdakarya. Bandung
- Palilingan, V, R . 2014. *Pengaruh kreativitas enterpreneurship dan kecerdasan kompetitif terhadap kinerja pimpinan*. Jurnal invotec Vol. 10 No. 2
- Putri, M. A. 2012. *Analisis pengaruh kreativitas dan perilaku inovasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal psikologi
- Rachmawati, Y. 2010. *Strategi pengembangan kreativitas pada anak*. Kencana. Jakarta
- Widyasari, Reni. 2015. *Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan*. Jurnal admistrasi bisnis vol 2 No 2
- Risnansyah. 2017. *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawaidinas pendidikan provensi sulawesi selatan*. Skripsi fakultas ekonomidan bisnis universitas muhammadiyah makassar
- Rosenzweig dalam Sinambela. 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran implikasinya*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Sedermayanti. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Reflika aditama. Jakarta
- Sedermayanti. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Refika aditama. Bandung
- Setyabudi, Imam. 2011. *Hubungan antara adversiti dan intelegensi dengan kreativitas*. Jurnal psikologi Vol. 9 No. 1
- Sikula, A. E dalam Mangkunegara. 2011. *Sumber daya manusia*. Bumi aksara. Jakarta

- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Sinambela, L. P. Dan dkk. 2011. *Reformasi pelayanan publik*. Bumi aksara. Jakarta
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara. Jakarta
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Pradnya pramita. Jakarta
- Stoner dalam Nabila. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang badan penerbitundip. Semarang
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk pendidikan*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sunyo, A, A. 2015. *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawanstudipada karyawanPT. TASPEN (PERSERO) cabang malang*.Jurnal admistrasi Vol. 28 No. 1
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Metedologi penelitian ekonomi alat statistik & alat analisis output komputer untuk mahasiswa dan praktis*. Caps. Yogyakarta
- Wibowo, A. S. C. 2013. *Pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan bagian teknik pada PT. PERUSAHAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) area bojonegoro*. Jurnal ilmu manajemen Vol. 1 No. 4

L

A

M

P

I

R

A

N

UJI VALIDITAS Lampiran 1

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

		Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.742**	.460**	.550**	.435**	.580**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_2	Pearson Correlation	.742**	1	.522**	.481**	.524**	.525**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_3	Pearson Correlation	.460**	.522**	1	.486**	.326*	.489**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.024	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_4	Pearson Correlation	.550**	.481**	.486**	1	.325*	.510**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.024	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_5	Pearson Correlation	.435**	.524**	.326*	.325*	1	.557**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.024	.024		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_6	Pearson Correlation	.580**	.525**	.489**	.510**	.557**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.817**	.830**	.734**	.723**	.682**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

		Correlations			
		X2_1	X2_2	X2_3	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.440**	.276	.697**
	Sig. (2-tailed)		.002	.058	.000
	N	48	48	48	48
X2_2	Pearson Correlation	.440**	1	.516**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000
	N	48	48	48	48
X2_3	Pearson Correlation	.276	.516**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000		.000
	N	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.697**	.863**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48

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

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations			
		Y_1	Y_2	Y_3	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.436**	.415**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.000
	N	48	48	48	48
Y_2	Pearson Correlation	.436**	1	.494**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000
	N	48	48	48	48

Y_3	Pearson Correlation	.415**	.494**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000
	N	48	48	48	48
Y	Pearson Correlation	.762**	.811**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

UJI REALIBILITAS Lampiran 2

RELIABILITY

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

RELIABILITY

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3 Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	4

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

Lampiran 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.383	1.366		2.476	.017
	X1	.171	.062	.369	2.756	.008
	X2	.406	.126	.432	3.225	.002
a. Dependent Variable: Y						

Lampiran 4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.508	1.043
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Lampiran 5

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.004	2	27.502	25.302	.000 ^b
	Residual	48.913	45	1.087		
	Total	103.917	47			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Lampiran 6

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.383	1.366		2.476	.017
	X1	.171	.062	.369	2.756	.008
	X2	.406	.126	.432	3.225	.002
a. Dependent Variable: Y						

DESKRIPTIF

FREQUENCIES VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6
 /STATISTICS=MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Statistics							
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6
N	Valid	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.38	4.15	4.19	4.29	4.56
Sum		203	210	199	201	206	219

Frequency Table

X1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	4	33	68.8	68.8	70.8
	5	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	3	1	2.1	2.1	4.2
	4	24	50.0	50.0	54.2
	5	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	3	6	12.5	12.5	14.6
	4	25	52.1	52.1	66.7
	5	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	3	6.3	6.3	8.3
	4	30	62.5	62.5	70.8
	5	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	2	4.2	4.2	6.3
	4	27	56.3	56.3	62.5
	5	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	4	17	35.4	35.4	37.5
	5	30	62.5	62.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
 /STATISTICS=MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X2_1	X2_2	X2_3
N	Valid	48	48	48
	Missing	0	0	0
Mean		4.29	4.27	4.35
Sum		206	205	209

Frequency Table

X2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	4	31	64.6	64.6	66.7
	5	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	3	3	6.3	6.3	8.3
	4	25	52.1	52.1	60.4
	5	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	2	4.2	4.2	6.3
	4	24	50.0	50.0	56.3
	5	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y_1 Y_2 Y_3
 /STATISTICS=MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics				
		Y_1	Y_2	Y_3
N	Valid	48	48	48
	Missing	0	0	0
Mean		4.31	4.23	4.50
Sum		207	203	216

Frequency Table

Y_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	4	30	62.5	62.5	64.6
	5	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	2	4.2	4.2	6.3
	4	30	62.5	62.5	68.8
	5	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	1	2.1	2.1	4.2
	4	19	39.6	39.6	43.8
	5	27	56.3	56.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

NILAI R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1
2	0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.588
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.579
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556	0.562
30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.344	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.381	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.376	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.316	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.312	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.495
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.294	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.342	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.361	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

NILAI T TABEL

df	pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779

BIOGRAFI PENULIS



Ayuni Aulina. S panggilan Ayu lahir di Ujung Pandang pada tanggal 06 Juni 1996 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Sunusi dan Ibu Murni. Peneliti adalah anak ketiga dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Lembu No. 29/No. 25 Kelurahan Maricaya Kecamatan Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Monginsidi lulus tahun 2008, SMP MTS Negeri Pangkep lulus tahun 2011, SMA Negeri 08 Makassar lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Jurusan Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

