BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan.Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas tugas yang di berikan kepadanya, manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta balas jasa. Karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, tentunya pihak pimpinan perusahaan harus memberikan sebuah motivasi, salah satunya adalah target promosijabatan.

Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu mengoptimalkankemampuan sumber daya manusia yang di milikinyaagar pencapaian sasaran dapatterlaksana, namun hal itu tidaklah mudah perlu pemahaman tentang organisasi, perluada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang di miliki organisasi terpakaisesuai kebutuhan.

Agar kinerjanya karyawan lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan pada karyawan. Karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi.Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produkif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi SDM-nya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok.

Menurut Notoadmodjo (2009:16), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakanupaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuanintelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihandalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat.Unit yangmenangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan).Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi.Oleh karena itu setiaporganisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harusmemperoleh perhatian yang besar.

PDAMKabupatenGowa yang terletak di Jl.swadaya, dalam masalah pedidikan dan pelatihan terhadap kreativitas kerja karyawan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Karyawan merupakan asset utama bagi PDAMKabupatenGowamereka mempunyai pikiran, dan pendidikan, yang terbawa ke dalam perusahaan,selain itu dia juga memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, karyawansangat berperang penting dalam perusahaan di mulai dengan merekrut bakat-bakatterbaik di bidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumberdaya yang diperlukan, termasuk pelatihan komprenshif, yang berkelanjutan sehingga karyawandapat terus mengembangkan kompentensi dan menghasilkan kinerja terbaik dibidangnya masing-masing, PDAMKabupatenGowa pun juga telah mengembangkansistem sumberdaya manusia dengan memberikan imbal jasa berupa pengembangankarir berbasis kinerja.

Karyawan PDAM Kabupaten Gowa merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat terealisasikan dengan adanya tujuan dari perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah di tunjang dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang memadai, karena karyawan sebagai suatu sumber daya yang berkualitas yang akan menjadi pelaksana kegiatan pada PDAM Kabupaten Gowa, maka pendidikan dan pelatihan yang merupakan unsur paling penting dalam pengembangan suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kreativitas Kerja KaryawanPada PDAM Kabupaten Gowa".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan pendidikan terhadap kreativitas kerja karyawan pada PDAM Kab Gowa?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap kreativitas kerja karyawan pada PDAM Kab Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kreativitas kerja karyawan pada PDAM Kab Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kreativitas kerja karyawan pada PDAM Kab Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenaipendidikan dan pelatihan kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk menambah ilmu pengetahuan, memperluas dan menggali lebih dalam apa yang diperoleh penulis dalam perusahaan pada bidang manajemen personalia khususnya masalah pendidikan dan pelatihan kerja karyawan dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan reverensi bagi penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pendidikan

a) defenisi pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012 : 69) disebutkan bahwa "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. "

Pendidikan menurut Fuad (2011: 1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Pendidikan menurut John dalam Hasbullah (2012: 2) "Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia".

Selanjutnya dalam Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b) Dimensi Tingkat Pendidikan

Menurut Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan Yaitu :

1) Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi,
2) Pendidikan non formal dengan indikatornyapelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan. dimensi pendidikaninformal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk darikeluarga dan lingkungan.

c) Indikator Pengukuran Pendidikan

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka Hariandja (2002) dapatmenyimpulkan bahwa indikator pengukuran pendidikan yaitu:

1) Latar belakang pendidikan adalah tahap pendidikan yangberkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangandari seorang karyawan,karena dengan pendidikan yang memadaipengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas danmampu untuk menyelesaikan persoalan yang

dihadapi. Dengan katalain,pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saingperusahaan dan memperbaiki kinerja instansi. Latar belakangpendidikan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkanpengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawansemakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnyadengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikandan pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerjayang dapat digunakan dengan segera

2) Wawasan pengetahuan adalah bagian yang menyangkut prosesbelajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluarsistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat denganmetode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungandimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap,kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yangberkaitan dengan pekerjaan.

2. Pelatihan

a) Pengertian Pelatihan

Istilah „pelatihan" sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna

Menurut Hardjanto (2012 :69-70), pelatihan adalah Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera.Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan.Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Menurut Chris Rowley (2012 : 436),Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

Menurut Jusmaliani(2011 : 99), Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukanya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Wilson (2012 : 201),Bangun pelatihan sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

b). Tujuan Pelatihan

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokan ke dalam lima bidang.

1) Memperbaiki kinerja.

   karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan merupakan calon utama pelatihan.

2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

   Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar agar kompeten dalam pekerjaan.

   Seseorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*", yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4) membantu memecahkan masalah operasional.

   Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

   Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sisitematik. Pengembngan kemampuan promosional karyawan konsisten

dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karir

Menurut Mangkunegara (2009 : 45), Tujuan pelatihan antara lain:

- ❖ Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi .
- ❖ Meningkatkan produktivitas kerja.
- ❖ Meningkatkan kualitas kerja.
- ❖ Meningkatkan ketetapan perncanaan sumber daya manusia.
- ❖ Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- ❖ Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- ❖ Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- ❖ Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- ❖ Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

c) Manfaat Pelatihan

Menurut Jusmaliani (2011 : 104-105), ada dua pihak yang memperoleh manfaat dari pelatihan :

1). Perusahaan

Pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan bermanfaat untuk meningkatkan laba dan produktifitas perusahaan, untuk meningkatkan penegtahuan tantang pekerjaan dan kemampuan pada semua tingkatan. Karyawan yang terrlatih akan dapat membantu dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan disamping karyawan tadi juga akan paham tentang kondisi dan tujuan perusahaan.

2). Individu Karyawan

Manfaat yang diperoleh individu adalah meningkatkan percaya diri dan keinginan untuk maju, memudahkan mendapatkan promosi dan mutasi, meningkatkan tanggung jawab.Selain itu membnatu pula dalam menghadapi stres tekanan, frustasi, dan konflik.

Selain dua hal di atas, dari aspek hubungan antar-manusia, komunikasi antar-individu dan antara individu dengan kelompok akan berlangsung lebih efektif. Kondisi untuk belajar, bersaing, dan koordinasi untuk meningkatkan diri akan tercipta serta kondisi kerja akan lebih baik. Lebih dari semuanya ini, pelatihan akan menimbulkan rasa kebersamaan yang dimulai dari tempat pelatihan.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efesiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah :

- Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat diatas membantu baik individu maupun organisasi.program pelatihan yang efektif adalah adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai

penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas anjlok ketika ketidakhadiran dan putaran karyawan tinggi serta manakala kalangan karyawan menyatakan ketidak puasanya, bahwa manjer yang berpikir bahwa solusinya adalah program pelatihan diseluruh perusahaan.

d) Komponen Pelatihan

Pelatihan yang dibuat oleh suatu perusahaan pasti memiliki komponen, diantaranya adalah :

1). Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan *skill* dan *knowledge* bagi karyawanya.

2). pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.

artinya disini yaitu sudah *professional*, karena itu sudah menjadi keharusan.

3). Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Setiap pelaksanaan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan.Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelaksanaan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

4). Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.

Setiap pekerja meiliki kekuatan danm kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manjsia tidak ada yang sempurna.sehingga

perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitormengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan kerja. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

e) Prinsip Pelatihan

Seperti yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 44-45), bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Materi yang diberikan secara sisitematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
2) Tahap-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3) Pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
4) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
5) Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Dengan adanya prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam pengadaan pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung. Tujuan yang hendak dicapai harus melalui tahapan-tahapan yang berkesinambungan. Tahapan perencanaan sebelum program pelatihan berjalan meliputi: pengidentifikasian kebutuhan program pelatihan, kemudian menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria

keberhasilan dengan alat ukurnya, selanjutnya menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi.

f) Metode Pelatihan

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan , ketrampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam tenaga kerja menurut Wilson (2010 :210-211)antara lain :

1). Metode *On-The Job training*

Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya.Para karyawan mempelajari kerjanya sambil mengerjakan secara langsung. Ada empat metode yang digunakan antara lain:

- Rotasi pekerjaan

  Merupakan pemindahan pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

- Penugasan yang direncanakan

  Menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamanya tentang pekerjaanya.

- Pembimbingan

Pelatihan tenaga kerja langsung yang dilakukan oleh atasanya.

- Pelatihan posisi

  Tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu.Pelatihan seperti ini biasanya dilakukan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan.

2). Metode *off-The-Job Training*

Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.Pelatih sendiri didatangkan dari luar organisasi.hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

- *Bussines games*

  Peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu.

- *Vestibule School*

  Tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sisitem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan.

- *Case Study*

  Dimana para peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatumasalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut.

Metode yang diterapkan oleh suatu perusahaan itu amat sangat berbeda, karena dalam penerapanya setiap model metode amat

dipengaruhi oleh kondisi perusahaan yang tentunya berlainan satu dengan yang lain.

g) Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan yang dapat digunakan di dalam organisasi adalah:

1) Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang relatif sederhana,kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli dan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2) Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian.Pelatihan ulang bertujuan memberikan kepada para karyawan keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan karyawan.

3) Pelatihan Fungsional Silang

Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

4) Pelatihan Tim

Terdapat dua prinsip mengenai komposisi tim :

- ❖ Keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu anggotanya.

- ❖ Manajer dalam kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan mereka memberikan umpan balik yang sering terhadapnya.

h) Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Terhadap beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru.

3. Kreativitas Kerja Karyawan

a). Pengertian Kreativitas

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 sehingga banyak para ahli mengemukakan tentang definisi dari kreativitas.

Menurut Conny R Semiawan (2009: 44) kreativitas adalah modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru. Dengan

kata lain, terdapat dua konsep lama yang dikombinasikan menjadi suatu konsep baru.

Menurut Utami Munandar (2009: 12), bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.

Menurut Barron yang dikutip dari Ngalimun dkk (2013: 44) kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru.

Menurut Guilford yang dikutip dari Ngalimun dkk (2013: 44) menyatakan bahwa kreativitas mengacu pada kemamampuan yang menandai seorang kreatif.

b). Ciri – Ciri Kreativitas

Menurut Utami Munandar (2009: 10) ciri-ciri kreativitas dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a. ciri kognitif (aptitude) dari kreativitas terdiri dari orisinalitas, fleksibilitas, kelancaran dan elaboratif.
b. ciri nonkognitif dari kreativitas meliputi motivasi, kepribadian, dan sikap kreatif.

c). Tahapan–Tahapan Kreativitas

Menurut Ngalimun dkk (2013: 52) kreativitas muncul dalam empat tahap sebagai berikut :

1) Tahap persiapan

   Merupakan tahapan awal yang berisi kegiataan pengenalan masalah, pengumpulan data informasi yang relevan, melihat hubungan antara hiptesis dengan kaidah-kaidah yang ada, tetapi belum sampai menemukan sesuatu, baru menjajaki kemungkinan-kemungkinan. Sampai batas tertentu keseluruhan pendidikan, latar belakang umum dan pengalamanhidup turut menyumbang proses persiapan menjadi kreatif.

2) Tahap inkubasi

   Masa inkubasi dikenal luas sebagai tahap istrirahat, masa menyimpan informasi yang sudah dikumpulkan, lalu berhenti dan tidak lagi memusatkan diri atau merenungkannya.

3) Tahapan pencerahan

   Tahap pencerahan dikenal luas sebagai pengalaman eureka atau “Aha”, yaitu saat inspirasi ketika sebuag gagasan baru muncul dalam pikiran, seakan-akan dari ketiadaaan untuk menjawab tantangan kreatif yang sedang dihadapi.

4) Tahap pelaksanaan/pembuktian

   Pada tahap ini titik tolak seseorang member bentuk padaide atau gagasan baru, untuk menyakinkan bahwa gagasan tersebut dapat diterapkan.Dalam tahap ini ada gagasan yang dapat berhasil dengan cepat dan ada pula yang perlu waktu berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun.

B. Tinjauan Empiris

Dasar atau acuan yang berua teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya meruakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung.Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang di bahas dalam penelitian ini.Dalam hal ini, focus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah Pendidikan, dan Pelatihan serta Kreativitas Kerja Karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal nasional dan jurnal internasional, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Tetra Kimia Mulia Mojokerto". (Asih Diah Aryati, 2008).	- Untuk mengetahui pelatihan karyawan. -Untuk mengetahui kinerja karyawan. - Untuk mengetahui signifikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.	Regresi linier sederhana.	Variabel kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diperoleh (96.957 > 4.000) dengan tingkat pengaruh kinerja sebesar 60,6% dan korelasi 0,779.
2	"Pengaruh Pelatihan dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PPPPTK	Untuk membuktikan secara empirik pelatihan dan faktor motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap	Regresi linier berganda.	Variabel pelatihan teknis dan faktor motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai R2 = 0.484. sebesar

	PKN dan IPS Malang). (Erwan Yuniardi, 2008).	karyawan PPPPTK PKN dan IPS Malang.		48,4% variasi nilai kerja sisanya 51,6% dijelaskan oleh variabel lain.
3	"Pengaruh pendidikanTerhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Putra Prima Madiun." (Diah Sekar Puri,2006).	Untuk mengetahui apakah pendidikanberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Putra Prima Madiun.	Regresi linier berganda.	Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan sebesar 77,7% sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.
4	Ade Imas F itriansyah (2012)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI.	Regresi linier berganda.	uji t, dan uji F yang dihitung dengan menggunakan SPSS Versi 17.0. Penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan rumuskoefisien penentu (KP) = r2x 100% nilai r motivasi dan kinerja karyawan yang diperoleh adalah 0,701, sehingga r2 sebesar 0,4914. Jadi nilai kontribusi motivasi dan pelatihan kerja adalah 49,14 % yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan pelatihan kerja sebesar 49,14% dan sisanya 50

				,86% dijelaskan oleh faktor lain selain motivasi dan pelatihan kerja. Adapun nilai Fhitung simultan variabel X1(motivasi) dan X2(pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Setelah diketahui nilai Fhitung (13,063) dan FTabel (1,46), maka Fhitung > F Tabel, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak hal ini berarti variabel X1 motivasi) dan X2 (pelatihan kerja) secara bersama-Samamempengaruhi variabel Y(kinerja karyawan).
5	Leonando Agusta 2013	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya		1. Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima. 2. Motivasi kerja (X2) diperoleh adalah 0,701, sehingga r2 sebesar 0,4914. Jadi nilai kontribusi motivasi dan pelatihan kerja adalah 49,14 %

				yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan pelatihan kerja sebesar 49,14% dan sisanya 50 ,86% dijelaskan oleh faktor lain selain motivasi dan pelatihan kerja. Adapun nilai Fhitung simultan variabel X1(motivasi) dan X2 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Setelah diketahui nilai Fhitung (13,063) dan FTabel (1,46), maka Fhitung > F Tabel, sehingga H1diterima dan H0 ditolak hal ini berarti variabel X1 motivasi) dan X2 (pelatihan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y(kinerja karyawan).

Berdasarkan pada landasan penelitian terdahulu menurut Asih Diah Aryati (2008) yang berjudul " Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tetra Kimia Mulia Mojokerto" menerangkan bahwa Kinerja pada perusahaan tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi

dan Kinerja yang baik juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Diah Sekar Puri (2006) pada perusahaan PT.Matahari Putra Prima Madiun dengan variabel bebas dan variabel terikat yang sama sedangkan penelitian Erwan Yuniardi (2008) pada PPPPTK PKN dan IPS Malang dengan dua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi menunjukkan bahwa yang lebih berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Dari Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu maka penulis terinspirasi karena terdapat kesamaan variabel terhadap penelitian terdahulu.Namun yang membedakan adalah indikator dari13 variabel pelatihan dan motivasi yang digunakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Erwanyunia yaitu indikator variabel Pelatihan terdiri dari jangka waktu pelatihan, frekuensi pelatihan, relevansi dengan pekerjaan, latar belakang karyawan, perkembangan yang akan datang dan pemilihan materi sedangkan pada penelitian sekarang indikator pelatihan yang digunakan terdiri dari tujuan dan sasaran, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pada SPAT Bakpao Telo di Kabupaten Pasuruan.

C. Kerangka Konsep

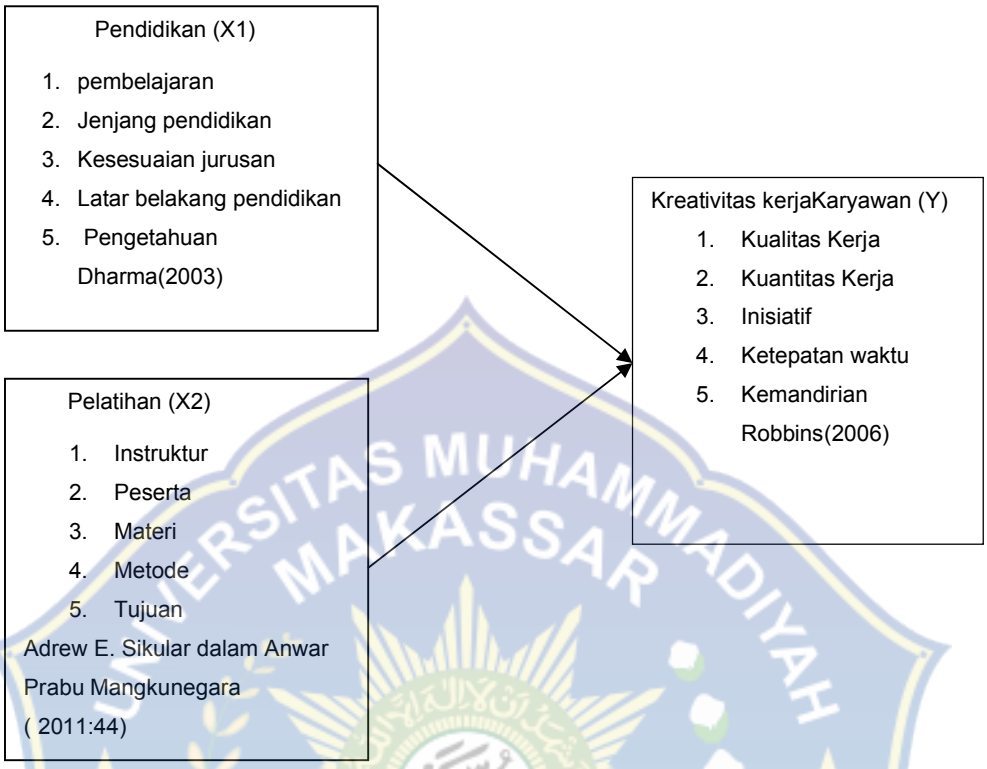
Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga/instansi, maka diperlukan suatu pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan, dengan pendidikan dan pelatihan, setiap pegawai negeri sipil akan menghasilkan pekerjaan yang

lebih baik dengan hasil yang optimal. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan dengan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh lembaga/instansi saat ini maupun untuk masa depan.

Pendidikan dan Pelatihan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia melalui proses belajar demi peningkatan keterampilan yang dimilki oleh pegawai yang dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pada variabel pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai yaitu menambah pengetahuan, menambah keterampilan/keahlian, merubah sikap. Pegawai yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memberikan pengaruh positif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja pegawai merupakan patokan yang dapat menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajeman dalam pencapaian tujuan lembaga/instansi. Untuk variabel kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan kerja sama, inisiatif, disiplin dan keteraturan kerja, pemanfaatan waktu dan tanggungjawab.

Berdasarkan uraian diatas adapun skema kerangka pikir mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kreativitas kerja karyawan dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh secara signifikan pendidikan terhadap kreativitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gowa.
2. Diduga ada pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap kreativitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gowa.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atu keadaan dan peristiwa atau sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta dan gambaran dasar penelitiannya dari objek kreativitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gowa.

Tipe penelitiannya terminologi adalah suatu penjelasan atas istilah,kata, dan konsep maupun hal tertentu dan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan dan narasumber yang berkaitan dengan judul penelitian

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis melakukan penelitian di.PDAM Kabupaten Gowa. PDAM atau perusahaan daerah air minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum yang memiliki pelanggan sangat tinggi, tentunya dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman sehingga kreativitas kerjanya dapat dicapai dan dapat memenuhi tujuan perusahaan. Waktu penelitian untuk memperoleh data dan informasi akan dilaksanakan selama 2 bulan .

C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang *subtantive* dari suatu konsep. Tujuan dari operasional variabel adalah agar peneliti dapat mencapai suatu alat yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan di gunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

Untuk menciptakan kesatuan persepsi peneliti terhadap obyek yang diteliti, maka adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaanya dengan indikator sebagai berikut:

a. Pengembangan pengetahuan

   Kemampuan seseorang pegawai dalam mengembangkan pengetahuannya, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara rasional.

b. Pengembangan keterampilan/keahlian

   Hal yang berkaitan dengan keterampilan/keahlian seseorang pegawai, sehingga dapat mengerjakan pekerjaan secara lebih cepat dan efektif melalui keterampilan/keahlian yang dimiiki.

c. Perubahan sikap

Pegawai diharapkan memiliki sikap yang baik serta kemauan kerja sama yang tinggi dengan sesama pegawai/staf.

Kreativitas kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseoarang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang meliputi:

a. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas kerja.

b. Kemampuan Kerja Sama

Suatu bentuk interaksi antara anggota kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Prakarsa atau Inisiatif

Kemampuan merencanakan ide baru dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

d. Disilpin dan keteraturan kerja

Suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai berperilaku tertib dan sesuai dengan peraturan.

e. Pemanfaatan Waktu

Kemampuan untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas .

f. Tanggung jawab

Kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

2. Pengukuran Variabel

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, maka digunakan angket berskala likert yang diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel. Menurut Sugiyono (2014: 107) bahwa: ”Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya pilihan a skor 5, pilihan b skor 4, pilihan c skor 3, pilihan d skor 2, dan pilihan e skor 5.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 90), bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”.3 Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Gowa yang berjumlah 69 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 91), “Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengambilan sampel secara acak (random sampling) mengingat sifat populasi tidak memiliki angka tetap, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin yang dikutip oleh Usman (2012) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + n\,(e)}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Taraf signifikan (10%)

$n = \frac{\quad}{(\quad\%}$

$n = \frac{\quad}{(\,,\,)}$

$n = \frac{\quad}{,}$

$n = \frac{\quad}{,}$

n = 40,828 dibulatkan menjadi 41 responden

n = 41 responden

E. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

   a. Data kuantitatif adalah data dari perusahaan yang berupa angka-angka

   b. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.

2. Sumber data

   a. Sumber data primer, yaitu sumber data utama yang di gunakan untuk menjaring berbagai data dan informasi yang terkait dengan fokus yang dikaji. Hal ini dilakukan melalui metode wawancara observasi dan persedian kuesioner.

   b. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung yang diperlukan untuk melengkapi data primer yang dikumpulkan. Hal ini dilakukan sebagai upaya penyusaian dengan kebutuhan data lapangan yang terkait dengan objek yang dikaji. Data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi.

F. Teknik Analisis Data

1. analisis regresi linier berganda

Untuk proses pembuktian hipotesis akan digunakan regresi linear berganda (multiple regression analysis). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (X_1, X_2) terhadap variable terikat (Y). Adapun formulasi regresi linear berganda mengacu dengan formulasi yang diajukan oleh Sugiono (2006:251) sebagai berikut:

$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Variabel terikat

$X_{1...}Xn$ = Variabel Bebas

e = Error

b_0 = Konstanta

$b_{1...}b_n$ = Koefisien regresi

2. Uji Parsial (T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali (2011:98).Dalam hal ini untuk secara parsial terhadapkreativitas kerja karyawan PT PDAM Kabupaten Gowa. Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat *level of significant* = 0,05 sebagai berikut: Jika nilai signifikan uji t > 0,05 maka, 0 diterima dan 1 ditolak yang berarti kompetensi, sarana dan prasarana secara parsial tidak berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan PT PDAM Kabupaten Gowa. Namun jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka, 0ditolak dan 1 diterima yang berarti kompetensi, sarana dan prasarana secara parsial berpengaruh terhadap kreativitas kerja karyawan PT PDAM Kabupaten Gowa.

G. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data adalah:

a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung kelangsungan usaha PDAM Kabupaten Gowa

b. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis yang langsung sudah disediakan pilihan jawabannya dalam bentuk pertanyaan yang tertutup dan terbuka, sudah disiapkan dulu kemudian disajikan pada responden.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghozali (2011:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.Dalam hal ini nilai signifikasinnya kurang dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas sebagai berikut (Ghozali, 2011:53) yaitu: (1) Jika r hitung >r table maka butir atau variable tersebut valid. (2) Jika r hitung <r table maka butir variable tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas yang disebut dalam bahasaInggris yaitu *reliability* adalah derajad ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Ghozali, (2011:47) mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur objek yang sama. Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's*>0,60.Uji validitas dan uji realibiltas di hitung dengan menggunakan program SPSS vers 20.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. sejarah singkat perusahaan daerah air minum kabupaten gowa.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, demi memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Sungguminasa dan penduduk Kabupaten Gowa, pada tahun 1980 didirikanlah 1 (Satu) pengolahan air bersih oleh Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Cabang Dinas Kabupaten Gowa, dimana pengolahan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengolahan Sarana Air Bersih (PPSAB) Propinsi Sulawesi Selatan, dengan kapasitas produksi air bersih 10 liter/detik. Pada tahun 1981 unit pengolahan air Kabupaten Gowa telah memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Sungguminasa, sehingga pada tangal 8 September 1982 sesuai Berita Acara Penyerahan Asset Pemerintah Pusat oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia kepada Pemerintah Kabupaten Gowa, bersamaan itu pula Unit Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Gowa yang pengelolaannya dan tanggung jawabnya masih tetap berada pada PSAB Propinsi Sulawesi Selatan telah mengangkat Pegawai Bagi BPAM dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dari Pemerintah Kabupaten Gowa. Dengan laju perkembangan pembangunan Kabupaten Gowa, maka kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah sehingga dengan kapasitas 10liter/detik terasa sudah tidak mencukupi lagi.

PPSAB Propinsi Sulawesi Selatan kemudian mengajukan proposal pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih

sebesar 20liter/ detik. Hasil dari tindak lanjut pengajuan proposal tersebut,pada tahun1985/1986 rencana penambahan Instalasi Pengolahan Air (IPA) yang berlokasi di Lingkungan Cambaya Kelurahan Sungguminasa terealisasi. Tetapi denganadanya IPA yang baru tersebut, Instalasi lama tidak lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga Unit Pengolahan Air (IPA) tersebut tidak dapat difungsikan lagi.

Pada Tahun 1988 berdasarkan Perda Nomor 2 tahun 1988 tgl. 15 Maret 1988 didirikanlah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa. Berhubung karena unit Pengelolaan Air Bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelolaan Air Minum Milik Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Cabang Dinas Kabupaten Gowa, maka Pemerintah Daerah Gowa mengusulkan kepada Pemerintah Pusat agar pengelolaan BPAM tersebut diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten Gowa, sehingga pada tanggal 23 Januari 1991 berdasarkan SK Menteri PU Nomor 7/KPTS/1991 Tanggal 09 Februari 1991, terlaksanalah penanda tanganan Berita Acara Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengelolaan Air Bersih di Kabupaten Gowa menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa.

Perusahaan Derah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa dalam usaha memenuhi kebutuhan akan air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan Pemerintah Pusat melalui APBN Tahun Anggaran 1991/1995 yaitu penambahan kapasitas produksi 20 liter/detik yang pembangunannya dapat direalisasikan pada bulan Januari 1995 dan selesai pada Bulan Maret 1995, maka produksi air menjadi 40 liter/detik yang mulai beroperasi pada bulan April 1995.

Perkembangan PDAM Kabupaten Gowa untuk melayani kota Sungguminasa dan sekitarnya sudah berjalan dengan baik dan normal, sehingga PDAM Kabupaten Gowa mendapat kepercayaan untuk mengelola air bersih diKecamatan Tinggi Moncong (Kota Malino) diserahkan pengelolaannya dari Pemerintah Kecamatan ke PDAM Gowa dengan nama PDAM Kab. Gowa Cabang IKK Malino pada tangal 2 Juli 1994, dimana sumber air dan pendistribusiannya menggunakan sistem gravitasi alam. Pada awal Tahun 2001 telah diserahkan pula 1 (satu) Unit Instalasi Pengolahan Air di Borong Loe oleh Pemimpin Proyek Bendungan Bili-Bili dengan Kapasitas air 20 liter/detik, tetapi IPA tersebut belum dapat difungsikan sepenuhnya berhubung banyaknya kendala-kendala tekhnis yang dihadapi di IPA Borong Loe tersebut. Disamping itu pada tanggal 24 Mei 2002 diserahkan pula PDAM Gowa IKK Cabang Bajeng ke PDAM Gowa yang merupakan Bantuan Hibah dari Pemerintah Jepang ke Pemerintah Indonesia, dengan kapasitas produksi 20 liter/detik.

Pada bulan Mei 2001, Instalasi Pengelolaan Air Pandang-Pandang yang dibangun oleh PPSAB Sulawesi Selatan dan sementara digunakan / dikelola oleh PDAM Makassar telah diserahkan pengelolaannya kepada PDAM Kabupaten Gowa. IPA Pandang-pandang dengan kapasitas produksi 200 liter/detik yang diserahkan pada bulan Mei 2001 tersebut sudah menambah kapasitas produksi air bersih PDAM Gowa menjadi 240 liter/detik. Dengan kapasitas produksi 240 liter/detik, maka PDAM Kabupaten Gowa terus berusaha untuk memasarkan berbagai sambungan baru kepada pelanggan agar keseimbangan antara produksi air dan jumlah pelanggan tetap stabil.

2. Visi Dan Misi

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa memiliki visi yaitu menjadi PDAM Mandiri profesional yang mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang Prima kepada Masyarakat.

Adapun misi dari Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Gowa sebagai Perusahaan Daerah Air Minum akan memberikan penyediaan air yang memenuhi syarat :

Kwalitas : Air yang sehat dan layak

Kwantitas : Debet air yang cukup.

Kontinutas : Mengalirkan air 24 Jam operasi

Terjangkau : Harga air dapat dibeli oleh masyarakat serta peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

3. tujuan dan fungsi

Tujuan pendirian PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa menurut Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Tingkat II Gowa Nomor 11 Tahun 1988 Tanggal 15 Maret 1988 adalah.

a. Turut serta melaksanakan pembangunan daerah.
b. Melaksanakan pembangunan ekonomi nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

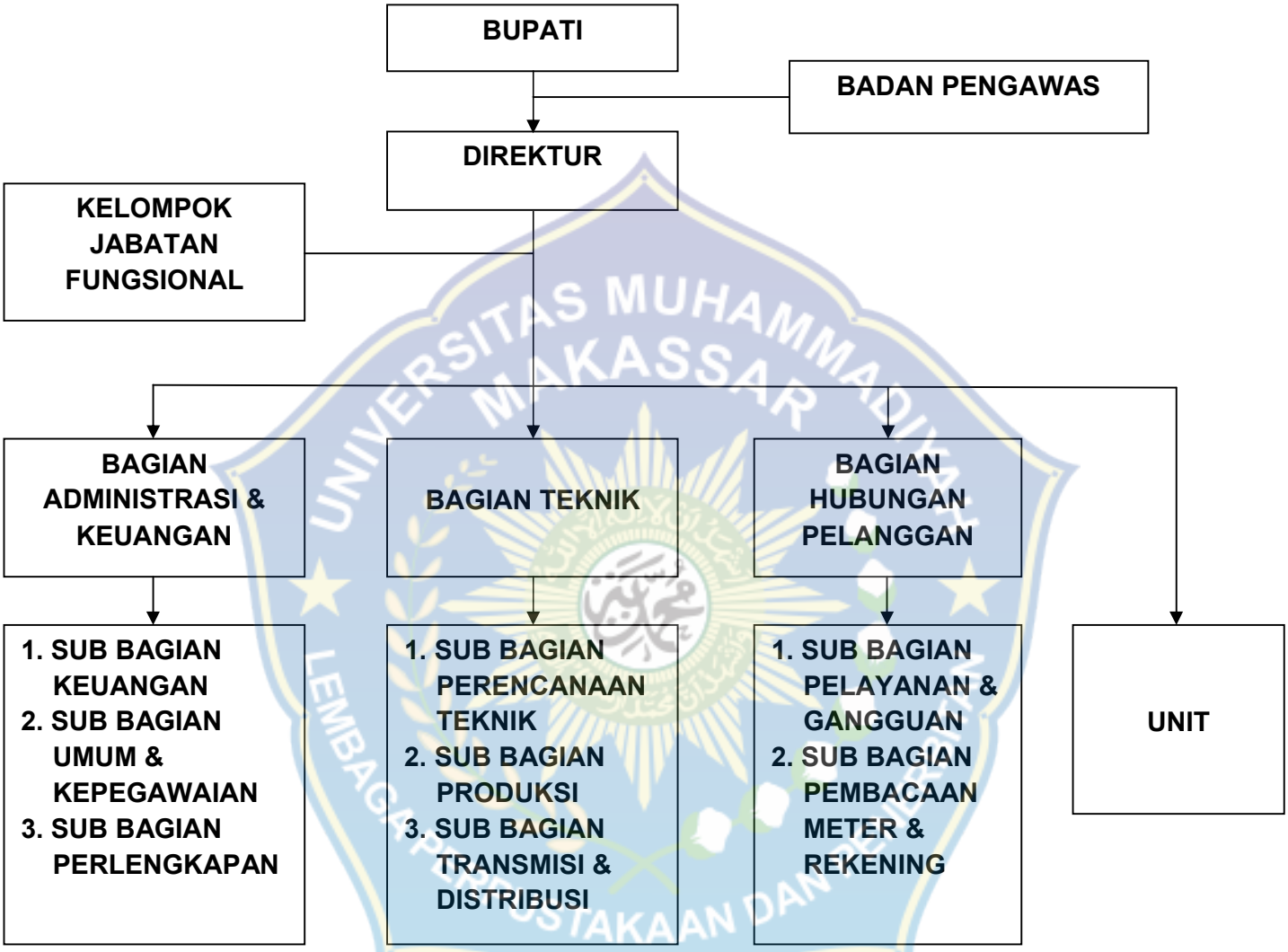
Fungsi PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa adalah mengusahakan penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Kabupaten Gowa dan sekitarnya. Dalam rangka menjalankan fungsi tersebut, kegiatan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa meliputi.

a. Mengolah sumber air untuk memperoleh air bersih dan menyalurkan kepada pelanggan.
b. Membangun jaringan distribusi dan transmisi dalam rangka mengoptimalkan penyaluran air bersih kepada masyarakat di wilayah kerjanya.
c. Melakukan pemeliharaan jaringan distribusi dan transmisi untuk menekan kebocoran/kehilangan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PDAM KABUPATEN GOWA



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel peneltian yang telah ditetapkan.Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan lama kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Kabupaten Gowa, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	18	43,9%
2	Perempuan	23	56,1 %
3	**Total**	**41**	**100 %**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Data di atas menunjukkan bahwamayoritas pegawai kantor pdam kabupaten gowa adalah perempuan. Hal ini di buktikan dengan sebanyak 23 orang (56,1%) dari kaum hawa atau perempuan. Sedangkan 18 orang (43,9%) dari kaum adam atau laki-laki.

Tabel 4.2

Tingkat Usia Responden

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase %
1	20-29 tahun	6	14,6%
2	30-39tahun	12	29,3%
3	40-49tahun	23	56,1%
	Total	**41**	**100 %**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat sebanyak 6 responden (14,6%) dengan tingkat usia 20-29 tahun, 12 responden (29,3%) dengan tingkat usia 30-39 tahun,23 responden (56,1%) dengan tingkat usia 40-49 tahun. Dengan mayoritas responden berumur 30-39 tahun dari jumlah karyawan PDAM Kabupaten Gowa pekerjaan akan semakin cepat karenakaryawan tersebut sudah berpengalaman.

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
1	SMA/SMK	4	9,8%
2	Diploma III	6	14,6 %
3	S1	20	48,8%
4	S2	11	26,8%
	Total	**41**	**100%**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 4 responden (9,8%) dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, 6 responden (14,6%) dengan tingkat pendidikan Diploma III, 20 responden (48,8%) dengan tingkat pendidikan Strata I dan 11 responden (26,8%) dengan tingkat pendidikan Strata II. Hal ini menunjukkan bahwa PDAM Kabupaten Gowa lebih mengutamakan rekrutmen pegawai yang berlatar belakang Strata I karena manajemen kantor membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berbasis analisa.

Tabel 4.4

Lama Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase %
1	0 - 5 Tahun	8	19,5%
2	6 - 10 Tahun	13	31,7%
3	11 - 15 Tahun	7	17,1 %
4	16 – 20 Tahun	13	31,7 %
	Total	41	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat dari lama kerja, sebanyak 8 responden (19,5%) dengan lama kerja 0-5 tahun, 13 responden (31,7%) dengan lama kerja 6-10 tahun, 7 responden (17,1%) dengan lama kerja 11-15 tahun, 13 responden (31,7%) dengan masa kerja 16-20 tahun.

2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 3 (tiga) yaitu: variabel independent yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan variabel dependent yaitu kretivitas kerja karyawan (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan

bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 41 orang.

a. Deskripsi Variabel Pendidikan

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai pendidikan pada Kantor PDAM Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Pendidikan (X_1)

Deskripsi	Mean	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Sum
X1.1	3.7073	4	0.60183	3	5	0.362	152
X1.2	3.6829	4	0.68699	3	5	0.472	151
X1.3	4.4878	5	0.67535	3	5	0.456	184
X1.4	3.9512	4	1.11694	2	5	1.248	162
X1.5	4.4146	5	0.70624	2	5	0.499	181
X1.6	4.5122	5	0.71141	2	5	0.506	185
X1.7	4.2683	4	0.67173	3	5	0.451	175
X1.8	4.0976	4	0.83081	1	5	0.690	168
X1.9	4.0000	4	1.14018	2	5	1.300	164
X1.10	4.2195	5	0.98773	2	5	0.976	173

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa :

1) Pembelajaran yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan dikantor, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 152 dengan mean 3,7073 standar deviation 0.60183 dan variance 0,362

2) Saya percaya, bahwa pembelajaran yang saya dapat bisa di terapkan dalam pekerjaan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 151 dengan mean 3,6829 standar deviation 0.68699 dan variance 0,472
3) Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 184 dengan mean 4,4878 standar deviation 0.67535 dan variance 0,456
4) Saya percaya bisa menangani pekerjaan dengan pendidikan yang saya miliki, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 198 dengan mean 3,9512 standar deviation 1,11694 dan variance 1,248
5) Jurusan saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 181 dengan mean 4,4146 standar deviation 0.70624 dan variance 0,499
6) Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sangat sesuai dengan jurusan saya, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 185 dengan mean 4,5122 standar deviation 0.71141 dan variance 0,506
7) Pendidikan yang berkelanjutanakan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 175 dengan mean 4,2683 standar deviation 0.67173 dan variance 0,451
8) Karyawan PDAM harus berpendidikan formal minimal S1/sarjana, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 168 dengan mean 4,0976 standar deviation 0.83081 dan variance 0,690

9) Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 164 dengan mean 4,000 standar deviation 1.14018 dan variance 1,300

10) Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kantor, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 173 dengan mean 4,2195 standar deviation 0.98773 dan variance 0,976

b. Deskripsi Variabel Pelatihan

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai pelatihan pada Kantor PDAM Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Pelatihan (X_2)

Deskripsi	Mean	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Sum
X2.1	4.4878	5	0.67535	3	5	0.456	184
X2.2	3.9512	4	1.07124	2	5	1.148	162
X2.3	4.4146	5	0.70624	2	5	0.499	181
X2.4	4.5122	5	0.71141	2	5	0.506	185
X2.5	4.2683	4	0.67173	3	5	0.451	175
X2.6	4.4878	5	0.67535	3	5	0.456	184
X2.7	3.9512	4	1.11694	2	5	1.248	162
X2.8	4.4146	5	0.70624	2	5	0.499	181
X2.9	4.5122	5	0.71141	2	5	0.506	185

X2.10	4.2683	4	0.67173	3	5	0.451	175

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa :

1) Instruktur menguasai materi yang di berikan mengenai perusahaan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 184 dengan mean 4.4878 standar deviation 0.67535 dan variance 0.456
2) Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik terhadap peserta, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 162 dengan mean 3.9512 standar deviation 1.07124 dan variance 1.148
3) Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 181 dengan mean 4.4146 standar deviation 0.70624 dan variance 0.499
4) Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat., Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 185 dengan mean 4.5122 standar deviation 0.71141 dan variance 0,506
5) Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya., Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 175 dengan mean 4.2683 standar deviation 0.67173 dan variance 0,451
6) Materi yang di berikan sedah cukup lenkap, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 184 dengan mean 4.4878,standar deviation 0,67535dan variance 0,456
7) Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya., Jawaban dari responden

maksimal 5 minimal 2 dan sum 162 dengan mean 3.9512standar deviation 1,11694 dan variance 1,248

8) Metode yang di gunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang di laksanakan , Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 181 dengan mean 4,4146standar deviation 0,70624 dan variance 0,499
9) Bapak/Ibu mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan., Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 185 dengan mean 4,5122standar deviation 0,71141 dan variance 0,506
10) pelatihan yang di laksanakan sesuai dengantujuan yang ingin di capai, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 175 dengan mean 4,2683standar deviation 0,2683 dan variance 0,451

c. Deskripsi Variabel Kreativitas kerja karyawan

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai Kreativitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kreativitas Kerja Karyawan (Y)

Deskripsi	Mean	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Sum
Y1	4.1463	4	0.72667	2	5	0.528	170
Y2	3.9756	4	0.82121	2	5	0.674	163
Y3	4.4878	5	0.67535	3	5	0.456	184
Y4	3.9268	4	1.08144	2	5	1.170	161
Y5	4.1707	4	0.97217	2	5	0.945	171

Y6	4.4878	5	0.67535	3	5	0.456	184
Y7	3.9512	4	1.07124	2	5	1.148	162
Y8	4.4146	5	0.70624	2	5	0.499	181
Y9	4.5122	5	0.71141	2	5	0.506	185
Y10	4.2683	4	0.67173	3	5	0.451	175

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari table diatas disimpulkan bahwa:

1) Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti dan tepat waktu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 170 dengan mean 4,1463 standar deviation 0,72667 dan variance 0,528
2) Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 163 dengan mean 3.9756 standar deviation 0,82121 dan variance 0,674
3) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 184 dengan mean 4,4878standar deviation 0,67535dan variance 0,456
4) Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan hasil yang memuaskan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 161 dengan mean 3.9268 standar deviation 1,08144dan variance 1,170
5) Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 171 dengan mean 4,1707 standar deviation 0.97217 dan variance 0.945

6) Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang di tentukan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 184 dengan mean 4,4878 standar deviation 0,67535 dan variance 0,456
7) Saya selalu memanfaatkan sarana prasarana untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat waktu, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 162 dengan mean 3.9512 standar deviation 1,07124 dan variance 1,148
8) Saya mampu menyelesaikan perkerjaan dengan waktu yang telah di tetapkan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 181 dengan mean 4,4146 standar deviation 0,70624 dan variance 0,499
9) Saya mampu menguasai keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kerja yang di berikan kepada saya, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 185 dengan mean 4,5122 standar deviation 0,71141dan variance 0,506
10) Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan Sejumlah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 175 dengan mean 4,2683standar deviation 0,67173 dan variance 0,451

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian.

validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas

adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan mengunakan rumus *Product Moment.*

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika rxy > tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika rxy < tabel maka data tidak valid.Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R	Sig.	Ket	Reliabilitas	Ket
pendidikan (X1)	X1.1	0.505	0.000		0.749	
	X1.2	0.655				
	X1.3	0.561				
	X1.4	0.733				
	X1.5	0.586				
	X1.6	0.628				
	X1.7	0.616				
	X1.8	0.518				
	X1.9	0.715				
	X1.10	0.563				
pelatihan (X2)	X2.1	0.625			0.760	
	X2.2	0.635				
	X2.3	0.659				
	X2.4	0.729				
	X2.5	0.653				

	X2.6	0.625				
	X2.7	0.679				
	X2.8	0.659				
	X2.9	0.729				
	X2.10	0.653				
kreativitas kerja Karyawan (Y)	Y.1	0.624			0.753	
	Y.2	0.715				
	Y.3	0.659				
	Y.4	0.569				
	Y.5	0.631				
	Y.6	0.652				
	Y.7	0.605				
	Y.8	0.616				
	Y.9	0.644				
	Y.10	0.634				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat dan diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach,* dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.8, maka hasil pengujian menunjukkan

bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kreteria indeks koefesien reliabilitas menurut Arikunto (2004), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi.Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regressi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

P ≤ 0,05, maka Ho ditolak

P > 0,05, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4.9 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				
			B	Beta	t.hit	*p-value*	Keterangan
H1	Pendidikan	Kreativitas kerja karyawan	0,459	0,450	3,451	0,001	Signifikan
H2	Pelatihan	Kreativitas kerja karyawan	0,528	0,528	4,050	0,000	Signifikan
R = 0,965							
R Square = 0,931							
F = 258,311		Sig = 0,000					

Persamaan regresi	$Y = 0{,}557 + 0.459X_1 + 0.528X_2 + e$

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari keseluruhan model dua pengaruh langsung yang dihipotesiskan, sumuanya berpengaruh signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan dengan P = 0.001< 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0,459, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan karyawan yang dimiliki PDAM Kabupaten Gowa semakin tinggi pengetahuannya terhadap kreativitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Gowa

pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan dengan P = 0.000< 0.05 dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,528, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan PDAM Kabupaten Gowa maka mempengaruhi peningkatan kreativitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Gowa.

Uji F Signifikan dengan Sig < 0,05, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan secara signifikan PDAM Kabupaten Gowa

R Square menghasilkan nilai sebesar 0,931, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 93,1% dan sisanya sebasar 6,9% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelti

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, dengan mengacu pada uji nilai R sebsar 0,965 yang berarti pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen adalah sangat kuat dan sangat signifikan yaitu : p-value 0,00 < 0,05 dan uji Fisher (F) signifikan F 0,00 < 0,05 sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kreativitas kerja karyawan

   Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.9. Dari Tabel tersebut menunjukkan variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan yang dimiliki oleh pegawai PDAM Kabupaten Gowa maka akan semakin berkontribusi kuat terhadap kreativitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan denga penelitian oleh Diah sekar purih (2006), dengan hasil penelitian bahwa pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kreativitas kerja karyawan.

   Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel pendidikan berada pada kategori kuat/penting dengan nilai rata-rata 4,16, dengan demikian maka pendidikan berada pada kategori baik dengan indikator bahwa pegawai PDAM memiliki pengetahuan yang baik tentang bagaimana meningkatkan dan menerapkan pendidikan yang dimiliki oleh pegawainya.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pendidikan pegawai PDAM Kabupaten Gowa dalam bentuk lain yaitu keikutsertaan pegawai berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh PDAM , Pegawai memberikan kontribusi yang sangat baik bagi PDAM Dengan nilai indikator-indikator variabel pendidikan yang sangat baik/sangat penting tersebut menunjukkan bagaimana variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan dengan nilai **t $_{(hitung,\ 3,451)}$> t (tabel,0.2353)**

2. Pengaruhsarana pelatihan terhadap kreativitas kerja karyawan

Rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.9. Dari Tabel tersebut menunjukkan variabel pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang dimiliki PDAM Kabupaten Gowa maka akan semakin berkontribusi kuat terhadap kretivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Gowa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh asih diah aryanti (2008), dengan hasil penelitian secara bersama-sama variabel pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Tetra Kimia Mulia Mojokerto.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan berada pada kategori kuat/penting dengan nilai rata-rata 4,00, dengan demikian maka pelatihan berada pada kategori baik/ penting dengan indikator bahwa PDAM memiliki pengetahuan yang baik tentang bagaimana menyediakan pelatihan terhadap karyawan sehingga kreativitas kerja karyawan lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas

yang di berikan. Dengan nilai indikator-indikator variabel pelatihan yang sangat baik/sangat penting tersebut menunjukkan bagaimana variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan dengan nilai $t_{(hitung,\ 4,050)} > t_{(tabel,0.2353)}$

3. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini selain keterbatasan waktu dan biaya antara lain yaitu:

a. Penelitian ini hanya dilakukan di PDAM Kabupaten Gowa dan beberapa responden.
b. Penelitian ini hanya menggunakan pengukuran persepsi karyawan untuk mengetahui pendidikan, pelatihan dan kreativitas kerja karyawan dimana hal tersebut sangat rentan terhadap bias.

Dari keterbatasan penelitian tersebut, direkomendasikan bahwa ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi persepsi dalam memberikan penilaian terhadap kretivitas kerja karyawan PDAM yang perlu diteliti lebih lanjut seperti peningkatan kualitas pelayanan dan meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat.

BAB V
PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Gowa. Hal ini berarti semakin baik pendidikan yang dimiliki karyawan PDAM maka kreativitas kerja karyawan akan semakin baik.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Gowa. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diberikan PDAM maka kreativitas kerja karyawan akan semakin baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dalam penelitian ini dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pendidikan merupakan variabel yang sangat penting bagi kreativitas kerja karyawan, apabila pendidikan karyawan baik maka kreativitasa kerja karyawan juga akan semakin baik, dengan ini penulis menyarankan agar terus meningkatkan pendidikan karyawan agar dapat mempertahankan kreativitas kerja karyawan yang bermanfaat terhadap PDAM Kabupaten Gowa, maka untuk itu perlu adanya dorongan dan dukungan dari PDAM Kabupaten Gowa, agar pendidikan yang dimiliki karyawan semakin baik.
2. pelatihan secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan, memberikan pelatihan kepada karyawan dapat

memberikan motivasi dan dorongan untuk memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

3. Kretivitas kerja karyawan merupakan variabel dependen yang sangat penting untuk yang menjadi standar hasil kerja variabel pendidikan dan pelatihan, maka penulis sarankan agar direktur utama PDAM Kabupaten Gowa bisa lebih menciptakan hubungan yang lebih baik serta bisa menjadi motivator yang baik bagi karyawan
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti permasalahan yang sama dengan variabel yang berbeda seperti kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi dan variabel lainnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Daftar Pustaka

Chris Rowley, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali

Conny R. Semiawan. 2009. *Kreativitas dan Keberbakatan,* Jakarta : PT. Indeks.

Dwiyekti Agung Nugroho, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Malang: Jurnal Manajemen Bisnis (JMB),Vol. 1, No. 2*

Pers.Fuad. H. Ihsan. 2011. *Dasar- Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo

Hasbullah. 2012. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.

Henry Simamora,1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE. *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1,Hal. 116-121*

Jusmaliani. M.E, 2011,*Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Surakarta :Bumi Aksara.

Mangkunegara,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Cetakan Ke 9.

Meldona, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang.

Ngalimun, dkk.(2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo

Notoatmojo,Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno.2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Munandar,Utami.(2009).*Pengembangankreativitas anak berbakat*.Jakarta:Rineka cipta.

Wilson Bangun, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Wursanto, 1992.*Manajemen Kepegawaian.* Jakarta : Kanisius.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

  Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kreativitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Gowa".

- **Identitas Responden**

  - Nama : …… (boleh di rahasiakan)
  - Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
  - Usia : ……
  - Pendidikan : ……
  - Masa Kerja : ……

  Jika yang diteliti Pegawai atau Karyawan item di atas bias diubah atau ditambahkan sesuai informasi yang dibutuhkan dari responden seperti : Masa kerja, pendidikan terakhir.

- **Pertanyaan**

  Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Pendidikan (X_1) 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Pembelajaran yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan dikantor	1 2 3 4 5
2	Saya percaya, bahwa pembelajaran yang saya dapat bisa di terapkan dalam pekerjaan	1 2 3 4 5
3	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan	1 2 3 4 5
4	Saya percaya bisa menangani pekerjaan dengan pendidikan yang saya miliki	1 2 3 4 5
5	Jurusan saya sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan	1 2 3 4 5
6	Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sangat sesuai dengan jurusan saya	1 2 3 4 5
7	Pendidikan yang berkelanjutanakan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan	1 2 3 4 5
8	Karyawan PDAM harus berpendidikan formal minimal S1/sarjana	1 2 3 4 5
9	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	1 2 3 4 5
10	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kantor	1 2 3 4 5

Pelatihan (X_2) 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Instruktur menguasai materi yang di berikan mengenai perusahaan	1 2 3 4 5
2	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik terhadap peserta	1 2 3 4 5
3	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	1 2 3 4 5
4	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	1 2 3 4 5
5	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya	1 2 3 4 5
6	Materi yang di berikan sedah cukup lenkap	1 2 3 4 5
7	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya	1 2 3 4 5
8	Metode yang di gunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang di laksanakan	1 2 3 4 5
9	Bapak/Ibu mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	1 2 3 4 5
10	pelatihan yang di laksanakan sesuai dengantujuan yang ingin di capai	1 2 3 4 5

Kreativitas Kerja Karyawan (Y) 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti dan tepat waktu	1 2 3 4 5
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki	1 2 3 4 5
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja	1 2 3 4 5
4	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan hasil yang memuaskan	1 2 3 4 5
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu	1 2 3 4 5
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang di tentukan	1 2 3 4 5
7	Saya selalu memanfaatkan sarana prasarana untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat waktu	1 2 3 4 5
8	Saya mampu menyelesaikan perkerjaan dengan waktu yang telah di tetapkan	1 2 3 4 5
9	Saya mampu menguasai keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kerja yang di berikan kepada saya	1 2 3 4 5
10	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan Sejumlah pekerjaan yang diberikan oleh atasan	1 2 3 4 5

SELAMAT MENGISI DAN TERIMA KASIH

Lampiran 2. Daftar jawaban responden

1. Variabel Pendidikan (X_1)

RESPONDEN	PENDIDIKAN										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	31
3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	35
4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	23
5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
7	4	5	4	4	3	4	5	4	2	5	40
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
9	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	40
10	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	44
11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
12	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
14	5	4	4	4	5	5	4	3	2	5	41
15	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	45
16	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
18	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39
19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
20	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	44
21	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	44
22	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
24	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	45
25	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	45
26	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
27	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
28	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
29	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	44
30	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	44
31	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	45
32	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	45
33	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	41
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39

36	5	3	3	4	5	5	3	4	2	3	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
38	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
39	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	43
40	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	41
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48

2. variabel pelatihan (X_2)

RESPONDEN	SARANA PRASARANA										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	38
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	34
4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	33
5	4	2	3	3	2	3	3	2	4	4	30
6	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36
7	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	41
8	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	39
9	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	39
10	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	42
11	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	45
12	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
13	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	40
14	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	39
15	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
17	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
19	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	41
20	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	43
21	5	2	4	5	5	3	4	5	5	5	43
22	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
23	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	41
24	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	42
25	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	45
26	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
27	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
28	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
29	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	44

30	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	45
31	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	46
32	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	45
33	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	42
34	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	2	3	4	4	3	4	4	5	3	36
37	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
39	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	37
40	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	42
41	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	45

3. Variabel Kreativitas Kerja Karyawan (Y)

RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	33
3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	33
4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	4	29
5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	32
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	36
7	4	5	4	4	4	2	3	4	3	2	35
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
10	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	43
11	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	43
12	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	42
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
16	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
18	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	40
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
20	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	43
21	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	43
22	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48

25	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
26	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	43
27	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	43
28	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
29	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
30	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
31	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
32	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
33	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	41
34	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	41
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
36	5	3	3	4	5	5	4	5	2	2	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
39	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46
40	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	41
41	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45

Lampiran 3. Data Frekuensi Responden

Responden	Jenis kelamin	Tingkat Usia	Tingkat Pendidikan	Lama Kerja
1	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	10-15 Tahun
2	Laki-Laki	40-49Tahun	S2	16-20 Tahun
3	Perempuan	30-39 Tahun	D3	6-10 Tahun
4	Perempuan	40-49 Tahun	S1	10-15 Tahun
5	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
6	Perempuan	40-49 Tahun	S1	10-15 Tahun
7	Perempuan	30-39 Tahun	D3	0-5 Tahun
8	Perempuan	40-49 Tahun	S2	10-15 Tahun
9	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	0-5 Tahun
10	Perempuan	20-29 Tahun	SMA/SMK	0-5 Tahun
11	Perempuan	30-39 Tahun	S1	6-10 Tahun
12	Laki-Laki	20-29 Tahun	SMA/SMK	0-5 Tahun
13	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	6-10 Tahun
14	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	10-15 Tahun
15	Perempuan	20-29 Tahun	S1	16-20 Tahun
16	Perempuan	30-39 Tahun	D3	6-10 Tahun
17	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	16-20 Tahun
18	Perempuan	40-49 Tahun	S1	16-20 Tahun

19	Perempuan	30-39 Tahun	S2	10-15 Tahun
20	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
21	Perempuan	30-39 Tahun	D3	0-5 Tahun
22	Laki-Laki	30-39 Tahun	S1	16-20 Tahun
23	Perempuan	40-49 Tahun	S1	16-20 Tahun
24	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	16-20 Tahun
25	Laki-Laki	20-29 Tahun	SMA/SMK	0-5 Tahun
26	Perempuan	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
27	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	16-20 Tahun
28	Perempuan	20-29 Tahun	SMA/SMK	6-10 Tahun
29	Perempuan	30-39 Tahun	S1	10-15 Tahun
30	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	16-20 Tahun
31	Perempuan	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
32	Perempuan	30-39 Tahun	S2	6-10 Tahun
33	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	16-20 Tahun
34	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	6-10 Tahun
35	Perempuan	20-29 Tahun	S1	0-5 Tahun
36	Perempuan	30-39 Tahun	D3	16-20 Tahun
37	Laki-Laki	40-49 Tahun	S2	6-10 Tahun
38	Perempuan	40-49 Tahun	S1	16-20 Tahun
39	Perempuan	30-39 Tahun	S2	6-10 Tahun
40	Laki-Laki	40-49 Tahun	S1	16-20 Tahun
41	Perempuan	30-39 Tahun	D3	0-5 Tahun

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Tingkat Usia	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	43,9	43,9	43,9
	Perempuan	23	56,1	56,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Tingkat Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	6	14,6	14,6	14,6
	30-39 Tahun	12	29,3	29,3	43,9
	40-49 Tahun	18	43,9	43,9	87,8
	40-49Tahun	1	2,4	2,4	90,2
	50-59 Tahun	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	14,6	14,6	14,6
	S1	20	48,8	48,8	63,4
	S2	10	24,4	24,4	87,8
	S3	1	2,4	2,4	90,2

	SMA/SMK	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	3	7,3	7,3	7,3
	11-15 Tahun	15	36,6	36,6	43,9
	16-20 Tahun	4	9,8	9,8	53,7
	16-20Tahun	4	9,8	9,8	63,4
	6-10 Tahun	15	36,6	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 4. Deskripsi Variabel

1. variabel pendidikan (X_1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.7073	3.6829	4.4878	3.9512	4.4146	4.5122	4.2683	4.0976	4.0000	4.2195
Median		4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000
Std. Deviation		.60183	.68699	.67535	1.11694	.70624	.71141	.67173	.83081	1.14018	.98773
Variance		.362	.472	.456	1.248	.499	.506	.451	.690	1.300	.976
Minimum		3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00

Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	152.00	151.00	184.00	162.00	181.00	185.00	175.00	168.00	164.00	173.00

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	36.6	36.6	36.6
	4.00	23	56.1	56.1	92.7
	5.00	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	43.9	43.9	43.9
	4.00	18	43.9	43.9	87.8
	5.00	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.8	9.8	9.8
	4.00	13	31.7	31.7	41.5
	5.00	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	19.5	19.5	19.5
	3.00	2	4.9	4.9	24.4
	4.00	15	36.6	36.6	61.0
	5.00	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.9	4.9	7.3
	4.00	17	41.5	41.5	48.8
	5.00	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.9	4.9	7.3
	4.00	13	31.7	31.7	39.0
	5.00	25	61.0	61.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.2	12.2	12.2
	4.00	20	48.8	48.8	61.0

	5.00	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.4	2.4
	2.00	1	2.4	2.4	4.9
	3.00	3	7.3	7.3	12.2
	4.00	24	58.5	58.5	70.7
	5.00	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	19.5	19.5	19.5
	3.00	2	4.9	4.9	24.4
	4.00	13	31.7	31.7	56.1
	5.00	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.8	9.8	9.8
	3.00	4	9.8	9.8	19.5
	4.00	12	29.3	29.3	48.8
	5.00	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

2. Variabel Pelatihan (X_2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4878	3.9512	4.4146	4.5122	4.2683	4.4878	3.9512	4.4146	4.5122	4.2683
Median		5.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000
Std. Deviation		.67535	1.07124	.70624	.71141	.67173	.67535	1.11694	.70624	.71141	.67173
Variance		.456	1.148	.499	.506	.451	.456	1.248	.499	.506	.451
Minimum		3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		184.00	162.00	181.00	185.00	175.00	184.00	162.00	181.00	185.00	175.00

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.8	9.8	9.8
	4.00	13	31.7	31.7	41.5
	5.00	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	17.1	17.1	17.1
	3.00	3	7.3	7.3	24.4
	4.00	16	39.0	39.0	63.4
	5.00	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.9	4.9	7.3
	4.00	17	41.5	41.5	48.8
	5.00	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.9	4.9	7.3
	4.00	13	31.7	31.7	39.0
	5.00	25	61.0	61.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.2	12.2	12.2

	4.00	20	48.8	48.8	61.0
	5.00	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.8	9.8	9.8
	4.00	13	31.7	31.7	41.5
	5.00	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	19.5	19.5	19.5
	3.00	2	4.9	4.9	24.4
	4.00	15	36.6	36.6	61.0
	5.00	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.9	4.9	7.3
	4.00	17	41.5	41.5	48.8
	5.00	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.9	4.9	7.3
	4.00	13	31.7	31.7	39.0
	5.00	25	61.0	61.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.2	12.2	12.2
	4.00	20	48.8	48.8	61.0
	5.00	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

3. variabel kreativitas kerja karyawan (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1463	3.9756	4.4878	3.9268	4.1707	4.4878	3.9512	4.4146	4.5122	4.2683
Median		4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000
Std. Deviation		.72667	.82121	.67535	1.0814	.97217	.67535	1.0712	.70624	.71141	.67173
Variance		.528	.674	.456	1.170	.945	.456	1.148	.499	.506	.451
Minimum		2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sum	170.00	163.00	184.00	161.00	171.00	184.00	162.00	181.00	185.00	175.00

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	5	12.2	12.2	14.6
	4.00	22	53.7	53.7	68.3
	5.00	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.9	4.9	4.9
	3.00	8	19.5	19.5	24.4
	4.00	20	48.8	48.8	73.2
	5.00	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.8	9.8	9.8
	4.00	13	31.7	31.7	41.5
	5.00	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	17.1	17.1	17.1
	3.00	4	9.8	9.8	26.8
	4.00	15	36.6	36.6	63.4
	5.00	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.8	9.8	9.8
	3.00	4	9.8	9.8	19.5
	4.00	14	34.1	34.1	53.7
	5.00	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.8	9.8	9.8
	4.00	13	31.7	31.7	41.5
	5.00	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	17.1	17.1	17.1
	3.00	3	7.3	7.3	24.4
	4.00	16	39.0	39.0	63.4
	5.00	15	36.6	36.6	100.0

	Total	41	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.9	4.9	7.3
	4.00	17	41.5	41.5	48.8
	5.00	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	2	4.9	4.9	7.3
	4.00	13	31.7	31.7	39.0
	5.00	25	61.0	61.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.2	12.2	12.2
	4.00	20	48.8	48.8	61.0
	5.00	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Reabilitas dan Validitas

1. Uji Reabilitas dan Validitas Pendidikan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.861	11

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	1.000	.556	.422	.425	-.060	.125	.323	.109	.364	.027	.505
X1.2	.556	1.000	.126	.338	.432	.494	.297	.231	.287	.437	.655
X1.3	.422	.126	1.000	.165	.247	.300	.586	.359	.162	.360	.561
X1.4	.425	.338	.165	1.000	.185	.315	.284	.248	.982	.101	.733
X1.5	-.060	.432	.247	.185	1.000	.661	.234	.142	.186	.655	.586
X1.6	.125	.494	.300	.315	.661	1.000	.228	.209	.277	.370	.628
X1.7	.323	.297	.586	.284	.234	.228	1.000	.534	.261	.248	.616
X1.8	.109	.231	.359	.248	.142	.209	.534	1.000	.238	.156	.518
X1.9	.364	.287	.162	.982	.186	.277	.261	.238	1.000	.133	.715
X1.10	.027	.437	.360	.101	.655	.370	.248	.156	.133	1.000	.563
TOTAL	.505	.655	.561	.733	.586	.628	.616	.518	.715	.563	1.000

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		367.716	40	9.193		
Within People	Between Items	51633.016	10	5163.302	2240.303	.000
	Residual	921.894	400	2.305		
	Total	52554.909	410	128.183		
Total		52922.625	450	117.606		

Grand Mean = 7,5166

2. Uji Reabilitas dan Validitas pelatihan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.896	11

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	1.000	.103	.247	.300	.586	1.000	.165	.247	.300	.586	.625
X2.2	.103	1.000	.160	.296	.227	.103	.980	.160	.296	.227	.635
X2.3	.247	.160	1.000	.661	.234	.247	.185	1.000	.661	.234	.659
X2.4	.300	.296	.661	1.000	.228	.300	.315	.661	1.000	.228	.729
X2.5	.586	.227	.234	.228	1.000	.586	.284	.234	.228	1.000	.653
X2.6	1.000	.103	.247	.300	.586	1.000	.165	.247	.300	.586	.625
X2.7	.165	.980	.185	.315	.284	.165	1.000	.185	.315	.284	.679
X2.8	.247	.160	1.000	.661	.234	.247	.185	1.000	.661	.234	.659
X2.9	.300	.296	.661	1.000	.228	.300	.315	.661	1.000	.228	.729
X2.10	.586	.227	.234	.228	1.000	.586	.284	.234	.228	1.000	.653
TOTAL	.625	.635	.659	.729	.653	.625	.679	.659	.729	.653	1.000

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		382.563	40	9.564		
Within People	Between Items	56539.188	10	5653.919	2462.867	.000
	Residual	918.266	400	2.296		
	Total	57457.455	410	140.140		
Total		57840.018	450	128.533		

Grand Mean = 7,8670

3. uji reabilitas dan validitas kretivitas kerja karyawan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.878	11

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	1.000	.509	.411	.014	.424	.462	.074	.463	.528	.379	.624
Y2	.509	1.000	.428	.223	.475	.473	.254	.320	.321	.647	.715
Y3	.411	.428	1.000	.153	.327	.945	.172	.247	.300	.531	.659
Y4	.014	.223	.153	1.000	.131	.084	.946	.106	.212	.165	.569
Y5	.424	.475	.327	.131	1.000	.327	.080	.623	.376	.273	.631
Y6	.462	.473	.945	.084	.327	1.000	.103	.247	.300	.586	.652
Y7	.074	.254	.172	.946	.080	.103	1.000	.160	.296	.227	.605
Y8	.463	.320	.247	.106	.623	.247	.160	1.000	.661	.234	.616
Y9	.528	.321	.300	.212	.376	.300	.296	.661	1.000	.228	.644
Y10	.379	.647	.531	.165	.273	.586	.227	.234	.228	1.000	.634
TOTAL	.624	.715	.659	.569	.631	.652	.605	.616	.644	.634	1.000

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		381.534	40	9.538		
Within People	Between Items	54146.452	10	5414.645	2301.650	.000
	Residual	941.002	400	2.353		
	Total	55087.455	410	134.360		
Total		55468.989	450	123.264		

Grand Mean = 7,6984

Lampiran 6. Uji Signifikasi F dan Parsial T

1. Regresi & Korelasi (Uji Signifikasi F dan Parsial T)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.965[a]	.931	.928	1.37542	.931	258.311	2	38	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977.332	2	488.666	258.311	.000[b]
	Residual	71.887	38	1.892		
	Total	1049.220	40			

a. Dependent Variable: Kreativitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.557	1.855		.300	.766			
	Pendidikan	.459	.133	.450	3.451	.001	.950	.489	.147
	Pelatihan	.528	.130	.528	4.050	.000	.954	.549	.172

a. Dependent Variable: Kreativitas kerja karyawan

2. Regresi & Korelasi (Collinearity Diagonestics)

Coefficient Correlations[a]

Model			Pelatihan	Pendidikan
1	Correlations	Pelatihan	1.000	-.946
		Pendidikan	-.946	1.000
	Covariances	Pelatihan	.017	-.016
		Pendidikan	-.016	.018

a. Dependent Variable: Kreativitas kerja karyawan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PDAM TIRTA JENEBERANG JL. ALTERNATIF SWADAYA KABUPATEN GOWA

1358/12N – 5/C.4. VIII/VI/37.2A8

SURAT BALASAN

Gowa,20 Oktober 2018

Nomor Surat : 1358/12N.5/C.4.VIII/VI/37.2A8

Lampiran : 1 Lembar

Perihal : Balasan Permohonan Penelitian

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami dari PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa menyatakan bahwa mahasiswa yang di identitasnya tertera di bawah ini :

Nama : Irvan

Nin : 105720472814

Di terima untuk kegiatan penelitian mulai tanggal 20 Oktober 2018 sampai 20 Desember 2018 dengan ketentuan mahasiswa tersebut diatas mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terimah kasih.

Hormat Kami

Dirut

H. Hasanuddin Kamal, SH. MH

RIWAYAT HIDUP IRVAN

IRVAN, dilahirkan pada tanggal 19 mei 1997 di sungguminasa, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, buah cinta pasangan ALIMUDDIN dan JURIATI.

Penulis memulai pendidikan di SD Negeri Tanetea Desa Bontosunggu Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa pada tahun 2002, dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun itu juga Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 bajeng, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa, dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan SMA Negeri 1 Bontonompo (SMA Negeri 3 GOWA), dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun itu juga, penulis mengikuti seleksi penerimaan Mahasiswa baru di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH Makassar). Tahun 2019 penulis menyelesaikan studinya dengan diterimanya Skripsi yang berjudul " Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Gowa. "

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Ini Untuk :

Ayahanda Dan Ibunda Tercinta Sebagai
Tanda Hormat Dan Bakti Ananda,
Keluarga Tersayang, Dosen-Dosenku
Yang Telah Menjadi Orang Tua Keduaku
Serta Sahabat-Sahabatku, semoga mereka
selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla

Motto

" yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran yang kau jalani yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit."

(Ali Bin Abi Thalib)

"sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas "

(Q.S. Az-Zumar:10)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gowa**

Nama Mahasiswa : Irvan
No.Stambuk/NIM : 105720472814
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Rabu Tanggal 03 Juli 2019 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H Mahmud Nuhung, MA	**Samsul Rizal, SE., MM**
NIDN : 0902025701	**NIDN :0907028401**

Mengetahui,

Dekan	Ketua Program Studi
Ismail Rasulong, SE.,MM	**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**
NBM : 903078	**NBM : 108 5576**

iv

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **IRVAN, NIM : 105720472814,** diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skrispsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0006/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 14 Syawal 1440 H/ 18 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Juli 2019

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM (Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim H R, SE.,MM (.....)
   2. Ismail Rasulong, SE.,MM (.....)
   3. Samsul Rizal, SE., MM (.....)
   4. Dr. HJ. Ruliaty, MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Irvan
No.Stambuk/NIM : 105720472814
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Dengan Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 03 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
8AD67AFF777239009
6000
ENAM RIBU RUPIAH

IRVAN

Diketahui,

Dekan

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gowa"*** Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak ***Alimuddin*** dan Ibu ***Juriati*** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan terima kasih untuk seluruh keluarga besaratas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM.,** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.,** Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM.,** Selaku mantan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak selaku Pembimbing I **Dr. H Mahmud Nuhung. MA** yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak **Samsul Rizal, SE., MM** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsihingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2014 (Navigator 14) yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di fakultas ekonomi dan bisnis, teruslah berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Makassar, 28 januari 2019

IRVAN

ABSTRAK

Irvan, tahun 2018 dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kretivitas Kerja Karyawan, penelitian ini dibimbing oleh yaitu pembimbing I : Mahmud Nuhung dan pembimbing II : Samsul Rizal. Dimana Metode analisis data yang digunakan dalan penelitian ini adalah regresi linier berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dan Populasi dalam penelitian ini adalah 69 orang yang bekerja di PDAM kabupaten Gowa. Sampel yang diambil adalah sebanyak 41 orang dengan mengunakan rumus slovin..Hasil penelitian menunjukan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan. Dampak adanya asumsi peniliaian sangat baik (rerata interpretasi variabel X_1 dan X_2 > 4) dari responden yang berpengaruh positif terhadap kreativitas kerja karyawan (Y), maka dapat di katakana PDAM telah menunjukkan kinerja yang sangat baik.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Dan Kreativitas Kerja

ABSTRACT

Irvan, in 2018 with the title of research on the Effect of Education and Training on Employee Cretivity, this study was guided by the first supervisor: Mahmud Nuhung and II supervisor: Samsul Rizal. Where the data analysis method used in this study is multiple linear regression, where previously tested the validity and reliability test, and the population in this study were 69 people who worked in PDAM Gowa district. The samples taken were 41 people using Slovin formula ... The results showed that education had a significant positive effect on employee work creativity and training had a significant positive effect on employee work creativity. The impact of the assessment assumptions is very good (the mean interpretation of variables X1 and X2> 4) from the respondents which has a positive effect on employee work creativity (Y), so that PDAM can be said to have performed very well.

Keywords: Education, Training, and Work Creativity

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

SAMPUL ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **iii**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**

SURAT PERNYATAAN ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

ABSTRAK ..... **x**

ABSTRACT ..... **xi**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Mamfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **6**

A. Tinjauan Teori 6

1. Pendidikan 6

2. Pelatihan 8

3. Kreativitas Kerja Karyawan 18

B. Tinjauan Empiris 21

C. Kerangka Konsep 25

D. Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN **28**

A. Jenis Penelitian 28

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian 28

C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel 29

D. Populasi dan Sampel 31

E. Jenis Data dan Sumber Data 33
F. Teknik Analisis Data 33
G. Teknik Pengumpulan Data 34
H. Uji Instrumen Penelitian 35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 36
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 36
B. Hasil Penelitian 42
C. Pembahasan 57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 59
A. Kesimpulan 59
B. Saran 59

DAFTAR PUSTAKA 62
LAMPIRAN 63
RIWAYAT HIDUP

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep 27

Gambar 4.1 struktir organisasi PDAM 41

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 21

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia 43

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 43

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama Kerja 44

Tabel 4.5 Deskripsi Pendidikan (X_1) 45

Tabel 4.6 Deskripsi Pelatihan(X_2) 47

Tabel 4.7 Deskripsi Kreativitas Kerja Karyawan(Y) 49

Tabel 4.8 Uji Validitas dan Reabilitas 52

Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis 55

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN