

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada Kajian Pustaka Penulis akan mengemukakan teori-teori yang diperoleh dari berbagai sumber dan pendapat dari para ahli yang berkaitan dengan judul skripsi penulis diantaranya, Keterampilan, Kesiapan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nasi Jamblang Ibu Nur Cirebon

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Afandi (2018:1).

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pengarahan dan pengarahan daripada sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Firmansyah (2018:4)

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sarinah & Mardalena (2017:7)

Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien Amirullah (2018:8).

Berdasarkan uraian definisi diatas pemahaman peneliti sampai pada manajemen adalah suatu seni yang mengatur manusia untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Melalui proses merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi, serta mengendalikan

2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dikembangkan oleh para pakar. Ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Tapi, pada prinsipnya, setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Masing- masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling memengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Penjelasan terkait fungsi-fungsi manajemen tersebut Edison (2017:7) menyatakan sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Direksi memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

3. Memimpin (Leading)

Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya.

4. Pengendalian (Controlling)

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah diterapkan.

2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Dalam Rifa'I (2013:56) Memahami unsur-unsur manajemen (tools of management) sangat diharuskan bagi setiap Manajer. Karena unsur yang ada diorganisasi itulah yang harus diatur sedemikian rupa. Sehingga dapat diketahui unsur yang manakah yang belum atau kurang atau tidak ada. Berikut adalah 6 unsur manajemen:

1. Men yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional/pelaksana.
2. Money yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Methods yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan.
4. Materials yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. Machines yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan

untuk mencapai tujuan.

6. Market yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

2.1.4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2019:10)

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Arif Yusuf Hamali (2018:2)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal. Prasadja Ricardianto (2018:15)

Berdasarkan uraian definisi diatas pemahaman peneliti sampai pada manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau cara yang mengatur suatu hubungan dari tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan secara bersama-sama.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu

tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Menurut Herman Sofyandi dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri untuk mengatur orang-orang yang terdapat didalam perusahaan itu sendiri baik itu, melakukan *Staffing* (Keanggotaan), Evaluasi Kinerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Kesehatan serta Keselamatan Kerja, dan lain sebagainya. Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) dibagi menjadi dua, yaitu :

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja

sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan tepat waktu dan mendapatkan hasil yang baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian/pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan itu sendiri.

2. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

6. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan perusahaan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social yang ada dalam perusahaan, setiap karyawan wajib untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada.

7. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan guna menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial, sehingga kemudian seseorang tersebut menjadi ahli serta profesional di bidang tertentu. Keterampilan bisa mengalami perkembangan, atau peningkatan dengan proses belajar atau didasari dengan beragam ilmu. Jika awalnya merasa tidak ada keterampilan, tetapi terus dilatih, diasah, serta dikembangkan kemudian seiring berjalannya waktu akan memunculkan keterampilan yang berkembang melalui proses belajar.

Keterampilan juga tak lepas dari sebuah kinerja atau hasil yang dihasilkan oleh suatu seseorang baik itu didalam organisasi, perusahaan, ataupun didalam UMKM, Faktor keterampilan inilah yang menentukan apakah karyawan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya bagi organisasi, perusahaan, maupun UMKM itu sendiri.

2.1.3.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik.

Keterampilan (*Skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental Yuniarsih dan Suwanto (2018:23)

Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan Amirullah dan Budiyo (2018:21).

Keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan, Umur, Pengalaman Notoadmodjo (2017).

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat Iverson (2016).

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2015), yaitu Motivasi, Pengalaman, dan Keahlian.

Berdasarkan uraian definisi diatas pemahaman peneliti sampai pada keterampilan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari pengetahuan, pengalaman, maupun usianya, seseorang dikatakan terampil apabila seseorang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan tanpa adanya masalah.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Keterampilan

Menurut Amirullah dan Budiyo (2018:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alatalat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara

keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Sedangkan menurut Robert L. Katz dalam Rafiie (2017:12-14) jenis-jenis keterampilan, yakni:

1. Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja baik secara individual maupun kelompok.

4. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental, mendapatkan, menganalisa dan interpersi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hakekat dari suatu kondisi-kondisi khusus. Keterampilan diagnostik dapat dapat dimaksudkan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta-fakta.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Keterampilan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2018:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

A. Dimensi Kecakapan dengan indikator sebagai berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

B. Dimensi Kepribadian dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengendalikan diri
2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Komitmen terhadap pekerjaan

C. Dimensi Latihan dengan indikatornya sebagai berikut:

1. kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik

2.1.4. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan suatu hal baru, cara-cara baru, model baru, yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Hal-hal baru itu tidak selalu sesuatu yang sama sekali tidak pernah ada sebelumnya, unsur-unsurnya bisa saja telah ada sebelumnya, tetapi individu menemukan kombinasi baru, konstruk baru yang memiliki kualitas yang berbeda dengan keadaan sebelumnya. Jadi, hal baru itu adalah sesuatu yang bersifat inovatif. Kreativitas memegang peranan penting dalam kehidupan dan perkembangan manusia. Kreativitas banyak dilandasi oleh kemampuan intelektual, seperti intelegensi bakat dan kecakapan hasil belajar, tetapi juga didukung oleh faktor-faktor afektif dan psikomotor. Kreativitas Karyawan merupakan gambaran tentang karakter seorang pekerja yang kreatif dalam menjalankan pekerjaannya atau singkatnya merupakan pekerja yang

melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Meski begitu, karakter harus dibangun dari kebiasaan yang dilakukan.

2.1.4.1 Pengertian Kreativitas

Kreativitas adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada, dengan demikian baik perubah di dalam individu maupun di dalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif. Implikasinya ialah bahwa kemampuan kreatif dapat ditingkatkan melalui pendidikan (Munandar, 2018:12)

Kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun karya nyata. Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun tindakan yang nyata yang mencerminkan fleksibilitas, kelancaran, orisinalitas, serta kemampuan untuk mengelaborasi (memperkaya, mengembangkan, dan merinci) suatu gagasan (Supardan, 2010:31)

Kreativitas adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara- cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang. Sesuatu yang baru dan berbeda yang diciptakan melalui proses berpikir kreatif merupakan nilai tambah yang akan menjadi keunggulan (Suryana, 2008:2).

Kreativitas merupakan kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang. Ada dua aspek penting pada kreativitas yaitu proses dan manusia. Proses yang berorientasi tujuan, yang didesain untuk mencapai solusi suatu problem. Manusia

merupakan sumber daya yang menentukan solusi. Proses tetap sama, namun pendekatan yang digunakan dapat bervariasi. Misalnya, pada suatu problem mereka mengadaptasikan suatu solusi (Zimmerer, 2008:57).

Berdasarkan uraian dari definisi diatas pemahaman peneliti sampai pada kreativitas merupakan penemuan ide-ide baru dan pengembangan ide dari seseorang guna untuk memecahkan suatu permasalahan dan mencari dari solusi atau peluang dari ide tersebut.

2.1.4.2 Tahap-Tahap Kreativitas

Menurut Papu (2012:127), secara umum tahapan kreativitas dapat dibagi dalam 4 tahap, yaitu:

1. *Exploring*

Pada tahap ini pekerja atau businessman mengidentifikasi hal-hal apa saja yang ingin dilakukan dalam kondisi yang da saat ini. Sekali mereka mendapatkan jawaban dari pertanyaan tersebut maka proses kreativitas sudah dimulai. Hal penting yang harus di perhatikan pada saat ini adalah mrenciptakan iklim yang menunjang proses berfikir kreatif.

2. *Inventing*

Pada tahap ini, sangat penting bagi organisasi untuk melihat atau mereview berbagai alat, teknik dan metode yang telah dimiliki yang mungkin dapat membantu dalam menghilangkan cara berpikir yang tradisional.

3. *Choosing*

Pada tahap ini instansi mengidentifikasi dan memilih ide-ide yang paling mungkin di laksanakan.

4. *Implementing*

Tahap akhir untuk dapat disebut kreatif adalah bagaimana membuat suatu ide dapat diimplementasikan. Seseorang bisa saja memiliki ide cemerlang, tetapi jika ide tersebut tidak dapat diimplementasikan, maka hal itu menjadi sis-sia saja.

Tahap-tahap kreativitas menurut Zimmerer (1996:76) yang dikutip oleh Suryana (2016:44) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Persiapan

Tahap persiapan menyangkut kesiapan untuk berfikir kreatif, dilakukan dalam bentuk pendidikan formal, pengalaman, magang, dan pengalaman belajar.

2. Penyelidikan

Tahap penyelidikan dibutuhkan individu yang dapat mengembangkan pemahaman mendalam tentang masalah atau keputusan.

3. Transformasi

Tahap transformasi menyangkut persamaan dan perbedaan pandangan diantara informasi yang terkumpul.

4. Penetasan

Tahap penetasan merupakan penyiapan pikiran bawah sadar untuk merenungkan informasi yang terkumpul.

5. Penerangan

Tahap penerangan akan muncul pada tahap penetasan yaitu ketika terdapat pemecahan spontan yang menyebabkan adanya titik terang.

6. Pengujian

Tahap pengujian menyangkut validasi keakuratan dan ide-ide yang muncul yang dapat dilakukan pada masa percobaan, proses simulasi, tes pemasaran, dan aktivitas lain yang dirancang untuk membuktikan ide-ide baru yang akan diimplementasikan.

7. Implementasi

Tahap implementasi adalah tahap dimana transformasi ide ke dalam praktek bisnis.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kreativitas

Guilford dalam Munandar (2018:53) mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas yang dijadikan dimensi dan indikator dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*)

Kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.

b. Keluwesan berpikir (*flexibility*)

Kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari

sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.

c. *Elaborasi (elaboration)*

Kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.

d. *Originalitas (originality)*

Merupakan kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

2.1.5 Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal,

tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83)

Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:67)

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja Wibowo (2010:4)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivaim (2012:309)

Berdasarkan definisi diatas pemahaman peneliti sampai pada kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai atau prestasi kerja yang dicapai oleh suatu karyawan didalam perusahaan, dengan tugas dan wewenang yang telah diberikan perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang telah direncanakan perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan

tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik Wibowo (2011:48).

Menurut Wibowo (2010:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

- a. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Business-unit, functional* atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:20), adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120). Apabila IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap

positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68) kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

1. Faktor individu meliputi: kemampuan dan keahlian, kreativitas, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis meliputi: persepsi, *attitude personality*, dan motivasi.
3. Faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.

Menurut Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas

Sedangkan menurut Armstrong (2017:197) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. *The Individual*

Yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan, kreativitas, motivasi, dan keterlibatan yang tepat untuk bekerja secara efektif.

2. *The Individual's*

Job Yang harus dirancang untuk memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan memberikan tingkat otonomi yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *The Individual's*

Manager Yang harus memberikan kepemimpinan dan dukungan dan bertindak sebagai pelatih dan mentor sesuai kebutuhan.

4. *The Individual's Work*

Group Yang anggotanya akan memberikan pengaruh positif atau negatif yang kuat pada sikap, perilaku, dan kinerja individu.

5. *The Organization*

Yang harus memberikan visi yang kuat dan koheren serta mengoperasikan sistem kerja yang memfasilitasi kinerja tinggi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adapun dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian, dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja.

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terkait dengan penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan untuk melihat seberapa besar hubungan antara variabel penelitian dengan variabel penelitian lain yang terpengaruh. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya tidak hanya dapat menyempurnakan teori yang digunakan dalam tinjauan penelitian-penelitian yang dilakukan, tetapi juga dapat dijadikan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian-penelitian yang sedang dilakukan dan dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban awal dari penelitian yang sedang dilakukan. Di bawah ini adalah beberapa penelitian sebelumnya terkait yang dapat dirujuk dari jurnal dan web untuk perbandingan dan menemukan persamaan dan perbedaan, antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Tony Susilo Wibowo (2020)</p> <p>Jurnal: PENGARUH KETERAMPILAN WIRAUSAHA DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA ORGANISASI UKM SEKTOR KULINER DI KOTA SURABAYA</p> <p>Jurnal Bisnis & Akuntansi Volume 10, No.1,Maret 2020</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan: Keterampilan dan Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ukm sektor kuliner di kota Surabaya.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel keterampilan dan kinerja.</p>	<p>Tempat penelitian dan objek yang diteliti oleh peneliti berbeda peneliti melakukan penelitian pada UKM Nasi Jambang dan tidak adanya variabel kreativitas.</p>
2.	<p>Yunita Sari (2021)</p> <p>Jurnal: PENGARUH KREATIVITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA BISNIS KULINER DI KAB OKU</p> <p>Jurnal Visionist</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan: Kreativitas dan motivasi berpengaruh terhadap keberhasilan usaha pada bisnis kuliner di kab oku.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel kreativitas.</p>	<p>Tempat penelitian serta objek yang diteliti berbeda dengan peneliti dan tidak adanya variabel keterampilan pada penelitian tersebut.</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 10, Nomor 1 – Maret 2021 ISSN : 1411-4186			
3.	<p>Maya Andini dkk (2021)</p> <p>Jurnal: Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Kreativitas, Dan Inovasi Terhadap Kinerja UMKM Himpunan Pengusaha Kecil Dan Mikro Indonesia Di Banjarmasin (Studi Kasus Pada Sektor Kuliner Di Masa COVID-19)</p> <p>e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan:</p> <p>Semua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu UMKM Himpunan pengusaha kecil dan Mikro.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel kreativitas dan kinerja.</p>	<p>Tempat penelitian dan objek yang diteliti oleh peneliti, dan peneliti tidak meneliti variabel selain Kreativitas dan Kinerja. Peneliti berfokus pada karyawan bukan kepada pengusaha.</p>
4.	<p>Jessica Rizan dan Louis Utama (2020)</p> <p>Jurnal: Pengaruh Keterampilan Kewirausahaan,</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan:</p> <p>Variabel bebas yakni Keterampilan Kewirausahaan,</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel keterampilan dan kinerja</p>	<p>Variabel keterampilan yang diteliti sedikit perbedaan dengan variabel yang diteliti oleh</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Orientasi Pasar dan Orientasi Penjualan terhadap Kinerja Usaha UMKM Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 4	Orientasi Pasar memiliki pengaruh terhadap kinerja usaha sedangkan Orientasi Penjualan terhadap Kinerja Usaha memiliki pengaruh yang negative kerana tidak mengedepankan persepsi dari pelanggannya.		peneliti, peneliti meneliti variebel keterampilan dan kinerja kepada karyawan sedangkan jurnal Jessica Rizan dan Louis Utama meneliti variabel keterampilan wirausaaha dan kinerja pada umkm
5.	Khairunisa (2020) Jurnal: PERAN KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KELURAHAN PEKAPURAN LAUT Jurnal Manajemen, 61201, Ekonomi,	Hasil penelitian menunjukkan: Variabel Keterampilan, Kemampuan SDM, terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan	Memiliki kesamaan dalam meniliti variabel keterampilan dan kinerja.	Tempat peneilitiam serta objek yang diteliti berbeda dengan peneliti, peneliti berfokus pada karyawan nasi jamblang.

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0702			
6.	Hilmi Wiraminata (2017) Jurnal: PENGARUH INOVASI DAN KREATIVITAS TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA UMKM KULINER DI KECAMATAN BATURAJA TIMUR KABUPATEN OGAN KOMERING ULU. Jurnal Manajemen FE Unpal ISSN 2686 2530 Vol 7 No 4 (2019)	Hasil penelitian menunjukkan: Semua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent secara positif dan signifikan.	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel kreativitas.	Tempat, objek serta variabel selain variabel kreativitas.
7.	Maria M Minarsih, SE, MM dan Fransiska Deni Anggraini (2020) Jurnal: INFLUENCE	Hasil penelitian menunjukkan: Kreativitas karyawan, komunikasi,	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel kreativitas.	Tempat, objek serta variabel selain variabel kreativitas.

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>OF EMPLOYEE CREATIVITY, COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND EVALUATION OF WORK TOWARD IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE (Empirical Study at Lombok Cengis Roast Chicken Restaurant, Tembalang, Semarang)</p> <p>Journal Egaliter, Vol 4 No. 6 March 2020</p>	<p>budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p>		
8.	<p>Agnes Yunita Dea dkk (2019)</p> <p>Jurnal: The Effect of Transformational Leadership on The Development of Human Resources, Creativity and Performance of Members</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan: Semua variabel independent berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependent kreativitas.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel kreativitas.</p>	<p>Tempat, objek serta variabel kreativitas sedikit berbeda, variabel kreativitas pada penelitian yang diteliti oleh peneliti hanya sebagai variabel independent.</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>(Study of the Bajawa Creative Women Community in the Local Food Business Sector, Ngada Regency, East Nusa Tenggara)</p> <p>Journal Wacana– Vol. 22, No. 3 (2019) ISSN : 1411-0199 E-ISSN : 2338-1884</p>			
9.	<p>Widji Astuti (2019)</p> <p>Jurnal: Entrepreneurial Skills and SME's Business Performance: Empirical Study Culinary Business</p> <p>Journal of Economics and Sustainable Development ISSN 2222-1700 ISSN 2222-2855 Vol.10, No.22, 2019</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan: Keterampilan pengusaha atau wirausaha dapat meningkatkan kinerja ukm pada bisnis kuliner.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti keterampilan.</p>	<p>Tempat, serta objek yang diteliti oleh peneliti. Peneliti hanya meneliti kepada karyawan sedangkan widji astute keseluruhan baik pimpinan maupun karyawan.</p>
10.	<p>Hornng and Hu (2017)</p> <p>Jurnal: The impact of creative culinary</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan: Kurikulum kuliner mempengaruhi</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel</p>	<p>Tempat serta objek yang diteliti, dan fokus penelitian.</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>curriculum on creative culinary process and performance</p> <p>Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education Vol. 8 No. 2 ISSN 1473-8376</p>	<p>atau meningkatkan performa pada diri pengusaha atau wirausaha</p>	<p>keaktivitas.</p>	
11.	<p>Maria C. B. Manteiro Enos Kabu (2019)</p> <p>Jurnal: Model of Creative Economic Development for Micro, Small and Medium-sized Culinary Industries in Kupang City Indonesia</p> <p>International Journal of Social Sciences and Humanities Vol. 3 No. 1, April 2019, pages: 143~152 e-ISSN: 2550-7001, p-ISSN: 2550-701X</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan:</p> <p>Model pengembangan ekonomi kreatif dapat meningkatkan atau mempengaruhi industry kuliner yang terdapat pada kota kupang.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel kreativitas.</p>	<p>Tempat, objek serta fokus penelitian. Peneliti lebih berfokus pada karyawan.</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	I. S. Darmo dkk (2021) Jurnal: The effects of entrepreneurial skills, benchmarking, and innovation performance on culinary micro-small-medium enterprises Journal Management Science Letters	Hasil penelitian menunjukkan: Semua variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.	Memiliki kesamaan dalam meneliti keterampilan.	Tempat serta objek yang diteliti oleh peneliti berbeda serta beberapa variabel selain keterampilan.

Sumber : Hasil data diolah oleh peneliti (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, observasi, dan kajian kepustakaan, yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka berpikir, variabel-variabel penelitian dijelaskan dengan lebih mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan demikian, kerangka pemikiran tersebut dapat dijadikan dasar untuk menjawab masalah. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang diteliti. UMKM atau Usaha Mikro Kecil Menengah ditengah pandemi covid-19 ini haruslah menunjukkan Keterampilan, Kesiapan serta Kreativitasnya karena faktor

tersebut merupakan faktor yang penting untuk bertahan pada era pandemi saat ini terutama pada karyawannya.

2.2.1 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan Kerja pada dunia pekerjaan sangatlah dibutuhkan karena keterampilan tersebut dapat menunjang keberhasilan dari suatu pekerjaan itu sendiri, orang yang terampil dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang baru karena orang yang terampil melatih dirinya sendiri agar dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang baru. Karyawan yang mempunyai keterampilan sangatlah dibutuhkan oleh sebab itu keterampilan karyawan dapat menentukan apakah perusahaan atau organisasi tersebut mencapai tujuannya atau tidak

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irfan Tony Susilo Wibowo (2020) yang menyebutkan bahwa Keterampilan berpengaruh langsung yang positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut didukung juga oleh Jessica Rizan dan Louis Utama (2020) yang menyebutkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung kuat oleh penelitian Khairunisa (2020) yang menyebutkan bahwa Keterampilan berpengaruh langsung kepada kinerja.

2.2.2 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru yang diperoleh dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya

suatu hal baru. Dengan demikian karyawan yang memiliki kreativitas adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang baru.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Yunita Sari (2021) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut didukung juga oleh Maya Andini dkk (2021) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Didukung kuat oleh Hilmi Wiraminata (2017) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

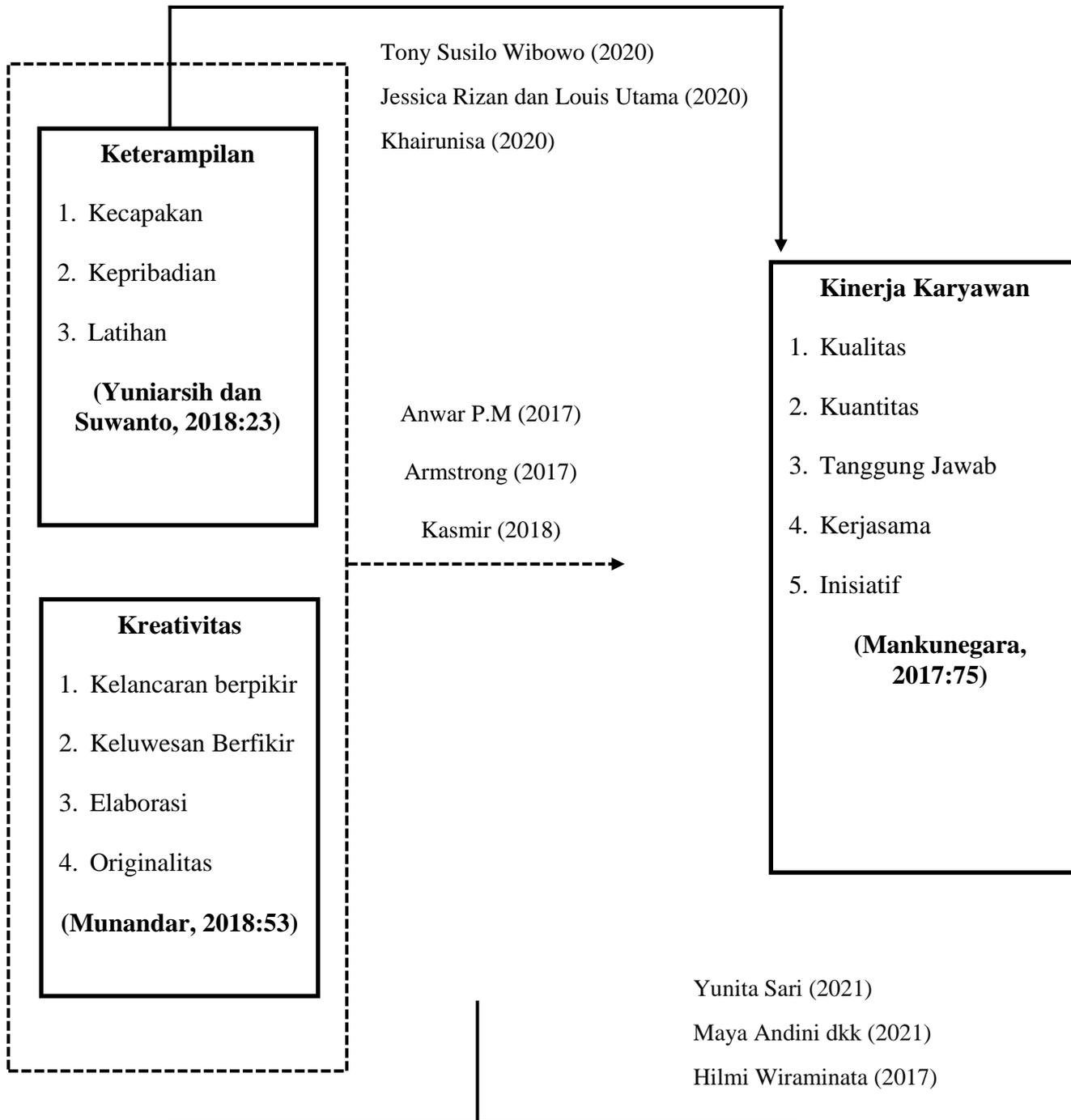
2.2.3 Pengaruh Keterampilan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan dan kreativitas sangat mempengaruhi kinerja seseorang, Kinerja atau hasil seseorang dapat dikatakan sesuai atau berhasil apabila seseorang tersebut memiliki keterampilan serta kreativitas yang sesuai dengan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Hal tersebut didukung oleh teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) dan Armstrong (2017:197) yang menyebutkan bahwa Keterampilan dan Kreativitas mempengaruhi Kinerja dari seseorang diperkuat juga oleh teori dari Menurut Kasmir (2018:189) yang menyebutkan keterampilan dan kreativitas mempengaruhi kinerja dari seseorang.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah bentuk berpikir yang menguraikan cara peneliti dalam memandang informasi dan data (fakta) yang ada di lapangan, serta reaksi/tindakan peneliti pada sebuah konsep, teori, model, aplikasi dan ilmu. Paradigma juga bisa diartikan sebagai sekumpulan tata nilai yang membentuk pola pikir seseorang sebagai titik tolak pandangannya dan membentuk citra subjektif seseorang terhadap realita sehingga dapat menentukan cara menangani realita tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

- : Hubungan secara parsial
- - - - -→

: Hubungan secara simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:63) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara keterampilan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan