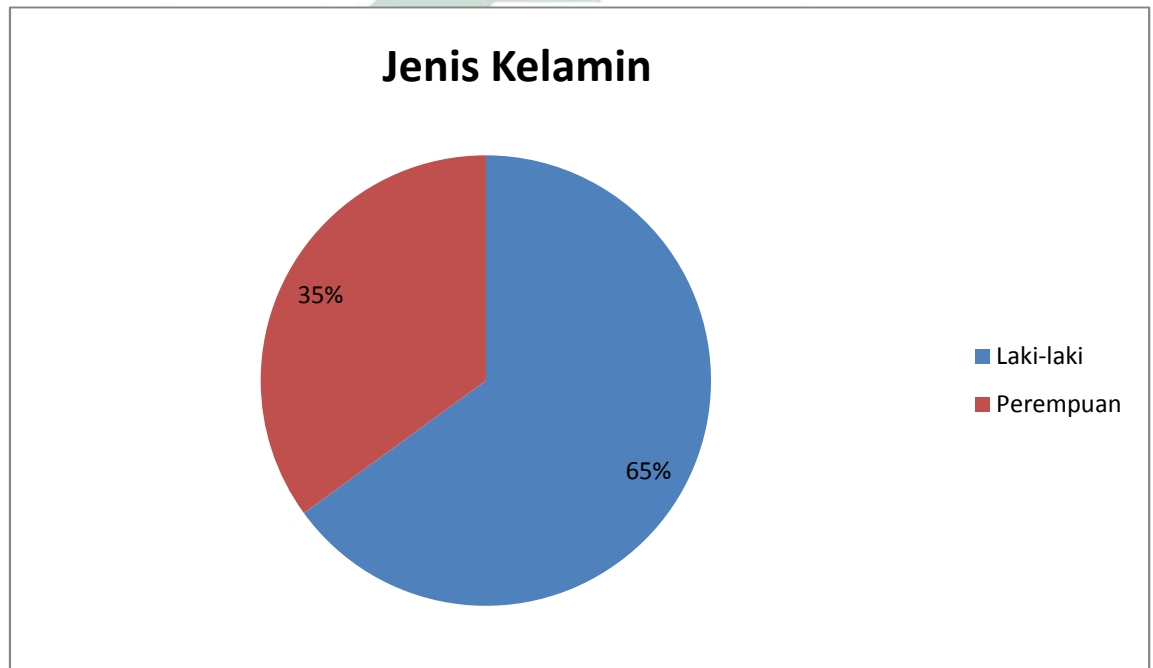


Gambar 2 diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan divisi dari 106 karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian, persentase subyek dengan divisi HRD sebesar 4%, divisi FO sebesar 14%, divisi HK sebesar 21%, divisi ENG sebesar 14%, divisi FnB sebesar 27%, divisi *Accounting* sebesar 12%, dan divisi *Sales and Marketing* 8%.

b. Data responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6. Deskripsi Jenis Kelamin

	Junis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	69	65%
2	Perempuan	37	35%
		106	100%



Gambar 3. Diagram Pie Jenis Kelamin

Gambar 3 diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 106 karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian, persentase subyek dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 44%, dan jenis kelamin perempuan sebesar 56%.

2. Pengujian Hipotesis

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari setiap variabel penelitian bervariasi atau berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan uji *komolgorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 16.0. *for windows* apabila diperoleh nilai $p > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dari kedua variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

[illegible]

b. Uji Linearitas

[illegible]

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *kendall's tau* untuk menguji hubungan antara variabel X, yaitu variabel kreativitas dengan variabel Y, yaitu variabel kinerja. Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat diperoleh harga r tabel sebesar 0,142, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi tersebut, juga dipahami bahwa korelasinya bersifat

Pengujian hip

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *kendall's tau* untuk menguji hubungan antara variabel X, yaitu variabel kreativitas dengan variabel Y, yaitu variabel kinerja. Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat diperoleh harga r tabel sebesar 0,142, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi tersebut, juga dipahami bahwa korelasinya bersifat

semakin tinggi kreativitas, maka akan semakin baik kinerjanya. Mencermati paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kreativitas berhubungan dengan kinerja.

Poernomo (2006) menjelaskan bahwa meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas anggota organisasi. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2013) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada pt. perusahaan listrik negara (persero) area bojonegoro. Dengan variabel X = pelatihan dan variabel Y = kinerja karyawan, serta menggunakan metode multiple regression analysis menghasilkan bahwa Kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sonnentag (dalam widhiastuti, 2014) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan erat dengan pola dan perencanaan suatu organisasi atau

perusahaan. Dalam pelaksanaan sehari-hari, kinerja dapat menggambarkan adanya upaya penyelesaian suatu usaha seseorang. Dengan upaya dan kreativitas, secara tidak langsung akan tercapai target tugas yang diharapkan.

Tisnawati & Saefullah (2005) Kreativitas sangat diperlukan dalam organisasi sebagai bagian dari kemampuan organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan. Perubahan senantiasa memunculkan sesuatu yang baru. Oleh karena itu individu yang mampu untuk menghasilkan sesuatu yang baru memiliki kontribusi positif bagi organisasi.

Hamzah dan Nina (2012) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. (Hamzah dan Nina, 2012)

Sedangkan menurut Rivai, Basri (dalam Sinambela, 2012) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Rogers (dalam Laksmini, 2011) mendefinisikan kreativitas adalah kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi,

dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, keventerungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisme.

Sedangkan menurut Waluyo (2013) kreativitas adalah cara mengapresiasi diri kita terhadap suatu masalah, dengan menggunakan berbagai cara yang datang secara spontanitas yang merupakan hasil dari pemikiran. Kreativitas bisa disalurkan dengan berbagai cara, diantaranya dengan membuat karya-karya seni yang mengandung nilai-nilai estetika atau keindahan untuk mendapatkan nilai tambah.

Degraff & Lawrence (2002) dalam bukunya yang berjudul *creativity at work* mendefinisikan kreativitas kerja sebagai kegiatan yang bertujuan mengatur kegiatan yang menghasilkan produk berharga, jasa, proses, atau ide yang lebih baik atau baru. Tindakan kreativitas dapat dilakukan oleh individu, kelompok atau perusahaan dan semua ini bekerja sama untuk menghasilkan keuntungan, kualitas, pengetahuan, atau hasil lain yang diinginkan.

Dengan demikian, kreativitas yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut yang membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.