

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
KOMPETENSI DAN KREATIVITAS
(Studi Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)**

SKRIPSI



Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh derajat Sarjana
Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Oleh :

SAPTO NUGROHO

NIM : T01.2117006

**SEKOLAH TINGGI EKONOMI TOTALWIN
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
KOMPETENSI DAN KREATIVITAS (Studi Pada Pegawai
Dinas Sosial Kota Semarang)

Nama : SAPTO NUGROHO

NIM : T01.2117006

Program : S-1 Manajemen

Telah disetujui dan diterima oleh Pembimbing Skripsi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Untuk diujikan di Semarang tanggal

Mengetahui
Dosen Pembimbing

.....
NIDN :

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :
**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
KOMPETENSI DAN KREATIVITAS**
(Studi Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)

Yang disusun oleh
SAPTO NUGROHO
T01.2117006

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi S-1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin
Tanggaldan dinyatakan lulus

Dewan Penguji

Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
..... NDN :.....	Ketua Dewan Penguji	
..... NDN :.....	Penguji Utama	
..... NDN :.....	Sekretaris	

Semarang,

Mengetahui,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Dr. Hasan Abdul Rozak, SH, CN, MM
NIDN :



SERTIFIKASI

Saya, Sapto Nugroho yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri (bukan plagiat) untuk mendapatkan gelar pada program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya kepada saya.

Semarang,

Sapto Nugroho

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja Dinas Sosial Kota Semarang.

Populasi adalah semua Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang berjumlah 100 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling* dengan sampel dalam penelitian ini 45 responden. Data yang digunakan data primer menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Ada pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.

Kata kunci : kompetensi, kreativitas dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence on the performance of Semarang City Social Service Employees. To determine the effect of creativity on the performance of Semarang City Social Service.

The population is all Semarang City Social Service Employees totaling 100 people. The sampling method used the accidental sampling method with a sample in this study of 45 respondents. The data used are primary data using questionnaires. Data analysis used multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, it can be concluded that there is a positive and significant effect of competence on the performance of Semarang City Social Service Employees. There is a positive and significant effect of creativity on the performance of Semarang City Social Service Employees.

Keywords: competence, creativity and performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ✓ *Jangan salahkan dirimu atas keputusan yg salah. Setiap orang membuatnya. Jadikan mereka pelajaran tuk keputusanmu selanjutnya.*
- ✓ *Jangan pernah meremehkan diri sendiri. Jika kamu tak bahagia dengan hidupmu, perbaiki apa yg salah, dan teruslah melangkah.*
- ✓ *Hidup tak pernah lepas dari masalah, karena masalah adalah salah satu cara Tuhan menjadikanmu pribadi yg lebih kuat dan dewasa.*
(Kata Mutiara)

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan untuk :

- ❖ *Keluargaku tercinta yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi*
- ❖ *Almamater TOTALWIN tercinta*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI DAN KREATIVITAS (Studi Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)”.

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program S1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin.

Penulis sadar dengan sepuh hati adanya keterbatasan akan kemampuan tenaga dan pengetahuan penulis yang masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik maupun saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih dan rasa hormat yang sedalam-dalamnya atas bantuan, dorongan dan saran sehingga terlaksananya skripsi ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Hasan Abdul Rozak, SH, CN, MM selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin yang telah memberikan izin kepada penulis didalam membuat skripsi ini.
2.selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, nasehat dan saran-saran yang berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

3. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang,.....

Penulis

Sapto Nugroho

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi.....	iv
Abstraksi	v
Abstract	vi
Halaman Moto dan Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	
2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	10
2.1.1. Kinerja	10
2.1.2. Kompetensi.....	16
2.1.3. Kreativitas	22
2.1.4. Penelitian Terdahulu	28
2.2. Kerangka Pemikiran	29
2.3. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.3. Jenis dan Sumber Data	34

3.4. Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5. Metode Analisa Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	41
4.2. Analisis Data.....	48
4.3. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran.....	59
5.3. Keterbatasan Penelitian	60
5.4. Saran Penelitian Mendatang	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. <i>Research Gap</i>	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1. Usia Responden.....	41
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	42
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden.....	43
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Kompetensi (X1).....	44
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Kreativitas (X2).....	45
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 4.9. Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian.....	50
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Normalitas.....	51
Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	52
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinasi.....	54
Tabel 4.15. Hasil Uji F.....	54
Tabel 4.16. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi harus menyadari bahwa keberhasilan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja, sebuah organisasi tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku tetapi yang paling utama adalah faktor tenaga kerja yang dalam hal ini adalah manusia. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan pegawai seperti kompetensi dan kreativitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai. Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa kompetensi ialah perilaku dan keterampilan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja operasional individu (*competence-based system*). *Competence-based system* biasa digunakan sebagai alat dalam penilaian kinerja. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan

dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompotensi tinggi.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Baba (2019) serta Aditya, Utami dan Ruhana (2019) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shodiqin dan Mindarti (2019) serta Ratnasari (2016) yang menghasilkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kreativitas. Kreativitas menurut Michael dan Donald dalam Sanny, dkk (2019) kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Dharma dan Akib dalam Wibowo (2019) mengemukakan bahwa setiap orang diharapkan agar lebih kreatif dalam berpikir dan melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Kreativitas berasal dari individu yang mempunyai keahlian dan keterampilan berpikir kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Dengan adanya kreativitas yang dimiliki oleh pegawai, maka seorang pegawai diharapkan mampu menghadapi tugas-tugas yang sangat

kompleks serta dapat mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Aprilliyani (2016) pengelolaan kreativitas yang benar merupakan tantangan yang paling potensial yang dihadapi bisnis masa kini. Dengan perubahan yang begitu cepat, proses kreatif sangat penting untuk dapat mengikuti kecenderungan baru, pemikiran baru, serta alat-alat baru. Dengan kreativitas yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Wibowo (2018) serta Dama (2018) yang menghasilkan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Intansari (2018) yang menghasilkan kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini.

Kajian penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang sedang mengalami masalah yakni kurang maksimalnya kinerjanya. Sehubungan dengan fenomena organisasi dan riset gap di atas, maka penulis terdorong untuk mengetahui tentang “PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI DAN KREATIVITAS (Studi Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh antara antara kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang ?

1.4. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna atau bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis
 - a. Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar S.E (Sarjana Ekonomi) STIE Totalwin Semarang.

b. Dapat menjadi suatu kesempatan bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan ilmu mengenai teori kreativitas, kompetensi dan kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk peneliti selanjutnya yang khususnya berkaitan dengan teori kreativitas, kompetensi dan kinerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

Dalam bab ini berisi mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum responden serta analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari seluruh hasil penelitian, saran, keterbatasan penelitian dan juga saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Teori

Sumber daya manusia sebagai kekuatan dari daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat. Sedangkan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasil guna.

Sumber daya merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu lembaga (organisasi) sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing*

suatu organisasi (Mahsun, 2016). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur.

Pabundu (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan proses penilaian atau evaluasi terhadap prestasi kerja dalam suatu organisasi. Lebih lanjut Pabundu (2016) menyatakan kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Maryoto, (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja pegawai menurut Brahmasari (2018) adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Menurut Sutrisno (2021) kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut Mangkunegara (2019) :

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja pegawai.

b. Pengalaman kerja (*eksperient*)

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan.

c. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

d. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

e. *Leader Member Exchange* / Kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

f. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

g. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan

motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

h. Ketrampilan/ kapabilitas

Ketrampilan/kapabilitas banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

i. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

j. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

k. Tingkat Gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

l. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

m. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

n. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

o. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

p. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

q. Kesempatan Promosi Jabatan

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

Jika dilakukan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau output. Apabila hasil atau output mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (input) dan segi hasil (output). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2021) menyatakan ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa kompetensi ialah perilaku dan keterampilan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja operasional individu (*competence-based system*). *Competence-based system* biasa digunakan sebagai alat dalam penilaian kinerja. Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap professional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Wibowo (2019) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Kompetensi menurut Spencer, et. al. (2019) yaitu: karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic of an individual which is*

causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation).

Prawirosentono (2019) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya amat berbeda satu sama lain. Menurut Veithzal, dkk (2019) kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil.

Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal maka karyawan seharusnya memiliki kompetensi sebagai kerangka dalam pelaksanaan tugas yang menggambarkan adanya pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara efektif, efisien dan professional. Untuk itu karyawan selayaknya memiliki ketiga komponen tersebut, kompetensi pengetahuan yang menekankan pada kemampuan konsepsional yakni kerja yang banyak menggunakan pikiran, kompetensi pengetahuan merujuk pada kemampuan memahami keseluruhan organisasi secara utuh, bagaimana relasi antar organisasi, bagaimana perubahan pada salah satu bagian mempengaruhi keseluruhan proses, termasuk di dalamnya mampu memahami perubahan lingkungan organisasi, kemampuan merumuskan kebijakan yang harus dilaksanakan staf serta kemampuan merumuskan kembali visi, misi dan

tujuan organisasinya dengan membuat strategi *planning*. Kompetensi keterampilan merupakan kemampuan memahami bagaimana mewujudkan kebijakan, keputusan yang dibuat oleh pimpinan organisasi menjadi kenyataan atau dengan kata lain kompetensi keterampilan merupakan kemampuan mengimplementasikan kebijakan dengan menggunakan sumberdaya yang ada (*man, machine and financial*).

Kompetensi sikap/perilaku merupakan kemampuan menerjemahkan konsep yang dirumuskan oleh pimpinan (mengintegrasikan kebijakan), serta menghimpun informasi dan anggota organisasi dan mengolahnya menjadi rekomendasi kebijakan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan di atasnya untuk membuat kebijakan. Kompetensi perilaku juga terikat dengan integritas dan komitmen pejabat untuk melaksanakan tanggung jawab secara professional.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu secara kasual berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Maka harus dibedakan antara kompeten dan kompetensi. Kompeten merujuk pada bidang kerja seseorang, sedangkan kompetensi merujuk pada dimensi perilaku yang mendasari kinerja yang kompeten. Hingga kini sebagian besar para ahli menggunakan istilah kompetensi menurut sudut pandang mereka sesuai dengan kebutuhan dan aplikasinya dengan merujuk kepada dua pendekatan yakni (Veithzal, dkk, 2019):

1. Digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten (*training design, competency model development*, manajemen proyek manajemen keuangan dan lainnya), pada pendekatan ini lebih menekankan pada pemahaman umum.

2. Digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak dibalik kinerja yang kompeten seperti orientasi efisiensi, hasil dan lainnya. Pada pendekatan ini lebih menekankan pada perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam menjalankan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif

2.1.2.2. Indikator Kompetensi

Spencer, et. al (2019) mengemukakan bahwa tipe kompetensi memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Ciri. Karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap berbagai situasi atau informasi. Pengendalian emosi dan inisiatif adalah beberapa hal yang kompleks yang membutuhkan konsistensi tanggapan terhadap berbagai situasi. Sebagian orang tidak dapat memecahkan beberapa persoalan dan melakukan suatu tindakan di atas, di samping malaksanaan panggilan tugas untuk memecahkan berbagai persoalan di bawah tekanan. Ciri-ciri kompetensi ini adalah karakteristik sukses yang dimiliki manager.

Motivasi dan kompetensi adalah hal-hal yang bersifat instrinsik atau bersumber dan dalam diri sendiri yang merupakan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang akan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam jangka panjang tanpa membutuhkan pengawasan.

2. Kemampuan konseptual. Seseorang yang memiliki keinginan atau citra diri. Contoh: percaya diri, seseorang percaya bahwa dia dapat efektif di

dalam hampir setiap situasi merupakan bagian dan konsep kemampuan diri.

Nilai seseorang adalah merupakan reaksi dan motif untuk melakukan prediksi sehingga dia akan dapat melakukan pekerjaan di dalam jangka pendek pada berbagai situasi termasuk apabila terjadi perubahan di dalamnya. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki nilai kepemimpinan lebih menyenangkan untuk menonjolkan perilaku kepemimpinannya jika dia akan mengerjakan pekerjaan yang merupakan ujian dan kemampuan kepemimpinannya. Seseorang akan memperoleh nilai di dalam manajemen tetapi tidak secara spontanitas muncul dari dalam dirinya seperti apa yang ia pikirkan. Pengaruh berbagai faktor pada level motivasi yang sering dijumpai pada posisi manajemen adalah kegagalan.

3. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pengetahuan sering gagal dijadikan dasar untuk menilai kemampuan kerja sebab kegagalan mereka, untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan berbagai cara mereka gunakan di dalam pekerjaan. Pertama, pengetahuan dijadikan ukuran kemampuan mengingat, di mana hal tersebut merupakan hal penting dan kemampuan untuk mendapatkan informasi. Kemampuan mengingat hal-hal yang bersifat khusus tidak lebih penting dan pada pengetahuan yang mana keberadaan kemampuan mengingat hanya relevan untuk masalah-masalah khusus ketika mereka menemukan pemecahannya. Kedua, pengetahuan merupakan hasil tes dan responden. Mereka melakukan pengukuran kemampuan tenaga kerja dengan

memilih beberapa opsi atau jawaban yang benar dan responden, tetapi keadaan seseorang melakukan tindakan berdasarkan pengetahuannya. Sebagai contoh kemampuan memilih lima item adalah argumen yang efektif dan sangat berbeda dan kemampuan untuk memecahkan sebuah situasi konflik secara persuasif. Akhirnya pengetahuan adalah dasar untuk menilai seseorang yang dapat melakukan sesuatu bukan apa yang ia kerjakan.

4. Keahlian. Kemampuan fisik atau kemampuan mental di dalam melaksanakan tugas. Mental atau keahlian teori kompetensi termasuk analitik berpikir (memproses pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengorganisir data dan rencana) dan konseptual berpikir (mengenali pola di data gabungan)

2.1.3. Kreativitas

2.1.3.1. Pengertian Kreativitas

Kreativitas menurut Michael dan Donald dalam Sanny, dkk (2019) kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Sedangkan Amabile dalam Sanny, dkk (2019) menyatakan bahwa komponen konseptual kreativitas mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh subsequent interest, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang memengaruhi kreativitas. Komponen konseptual initerdapat 3 komponen yang esensial untuk kreativitas, yaitu: domain-relevant skills atau

kemampuan relevan dengan kreativitas, *creative thinking* atau pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas.

Menurut Dharmadan Akib dalam Wibowo (2019), kreativitas merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi. Dan kreativitas juga merupakan ramuan utama dalam layanan pelanggan, pengembangan produk dan strategi baru. Menurut Gallagher dalam Wibowo (2019), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Gallagher dalam Wibowo (2019), mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan oleh individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengombinasikan antar keduanya sehingga yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya. Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru.

2.1.3.2. Indikator Kreativitas

Ada 2 dimensi pengukuran dalam kreativitas kerja menurut Sanny, dkk (2019) meliputi:

1. Keahlian

a. Kemampuan Verbal

Kemampuan potensial dalam bidang bahasa.

b. Kemampuan Mengingat

Kemampuan mengenai kembali tentang ide atau gagasan, fakta dan lain sebagainya dalam situasi, tanda, gagasan, atau isyarat.

c. Kecepatan tanggap

Segera mengetahui keadaan dan menyadari gejala yang timbul.

2. Pemikiran Kreatif

a. Kelancaran

b. Keluwesan

c. Keaslian

d. Penguraian

e. Perumusan kembali

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
PenelitianTerdahulu

No	Penulis, Tahun Penerbitan dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Ali Baba (2019) Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	Independent : 1. Kompetensi 2. Komunikasi 3. Budaya organisasi Dependent : Kinerja`	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja
2	Aditya, dkk (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Independent : Pelatihan Dependent : 1. Kompetensi 2. Kinerja	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Ratnasari (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen <i>Quality Assurance</i> PT. Peb Batam	Independent : 1. Kompetensi 2. Kompensasi Dependent : Kinerja	Regresi Linier Berganda	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Shodiqin dan Cecilia Sri Mindarti (2019) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi Pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati)	Independent : 1. Kompetensi 2. Komitmen organisasi Dependent : Kinerja Moderasi : Iklim organisasi	Regresi Linier Berganda	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5.	Agus Styoro Cahyo Wibowo (2018) Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro	Independen: 1. Pelatihan 2. Kreativitas Dependen: Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Jihanti Dama (2018) Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) tbk. Manado	Independen: 1. Inovasi 2. Kreativitas Dependen: 3. Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) tbk. Manado

Sumber : disarikan dari berbagai penelitian, 2025

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Rumusan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Tingkat kompetensi para guru dan karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan (Setiadi, 2019). Saat seorang pekerja dengan kompetensi yang tinggi maka kinerja dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Pada umumnya orang yang mempunyai kompetensi yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya kinerja, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Sehingga ketika kompetensi yang tinggi akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja yang tinggi pula. (Kurniawan, 2019).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Baba (2019) serta Aditya, Utami dan Ruhana (2019) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

2.3.2. Pengaruh kreativitas dengan kinerja pegawai

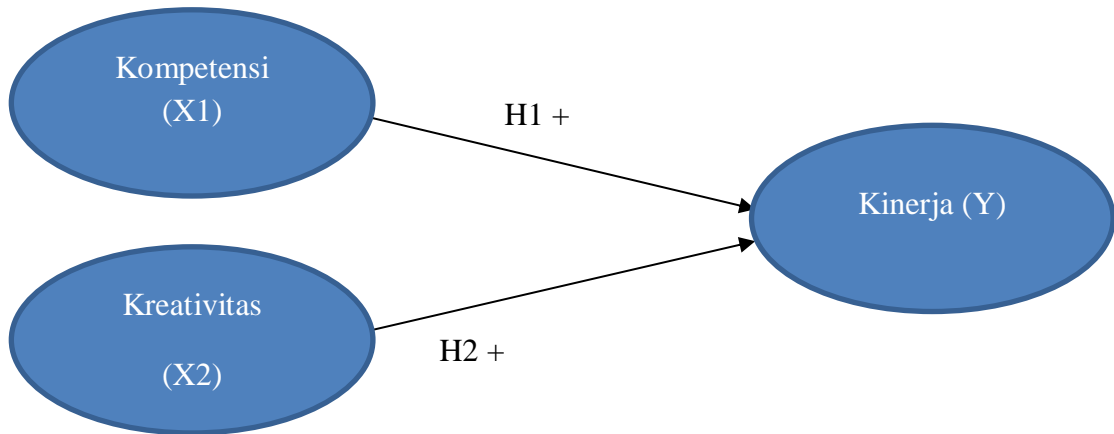
Pengaruh kreativitas terhadap kinerja adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Dengan demikian, pekerjaan menjadi bersifat fleksibel. Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide dan menggunakan ini untuk menciptakan produk baru dan proses layanan yang lebih baik. Jika kreativitas ini semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik juga (Pratama, 2016).

Penelitian Pratama (2016) tentang “Pengaruh Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur” menyatakan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah:

H2: Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2022) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Semarang yang berjumlah 100 pegawai.

3.1.2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2022) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik *accidental sampling* yaitu menentukan sampel secara acak dengan memberi kesempatan yang sama populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2010), sampai dengan batas waktu yang ditentukan untuk mendapatkan sampel diperoleh sampel 45 responden.

3.2. Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Pengukuran
1	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukansuatu pekerjaan atau	1) Percaya diri 2) Kemampuan mengingat 3) Kemampuan	Skala Likert 1-5

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Pengukuran
		tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan sertadidukung oleh sikap kerja yangdituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2019)	menjawab 4) Kemampuan Teori 5) Konsistensi (Spencer, et. al, 2019)	
2	Kreativitas (X2)	Kreativitas merupakan sesuatu perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru (Sanny, dkk, 2019)	1. Kemampuan bidang bahasa. 2. Ide atau gagasan 3. Penyesuain diri (Sanny, dkk, 2019)	Skala Likert 1-5
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2019)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas 3) Disiplin kerja 4) Inisiatif 5) Kerja sama (Nasution, 2021)	Skala Likert 1-5

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan pertanyaan dengan responden sejauhmana pengaruh kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai.

3.4. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator berbentuk kuesioner. Kuestioner merupakan suatu alat yang digunakan dalam pengumpulan data sehingga instrumen penting yang dilakukan pengujian terlebih dahulu. Uji validitas dilakukan dengan *Pearson Correlation* dengan

menggunakan SPSS For Windows Versi 22 (Ghozali, 2016) dengan kriteria sebagai berikut :

- Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel maka kuesioner valid.
- Apabila nilai r hitung $<$ dari r tabel maka kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur instrumen penelitian reliabel atau tidak, reliabel jika instrumen tersebut bila diukur pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows Versi 22 (Ghozali, 2016) dengan kriteria :

- a. Bila nilai $\alpha > 0,6$ maka data reliabel
- b. Bila nilai $\alpha < 0,6$ maka data tidak reliabel

3.5. Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian

3.5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

1. Analisa Deskriptif Kualitatif : data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari peristiwa yang didukung oleh teori-teori.
2. Analisa Kuantitatif : suatu analisa yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah dengan angka-angka dan pembahasan melalui perhitungan statistik. Analisa kuantitatif ditentukan oleh beberapa tahap :
 - a. Editing : proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada questioner telah lengkap.
 - b. Coding : proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di questioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

- c. Pemberian Skor atau Nilai : untuk memudahkan dalam perhitungan pengujian hipotesa, maka penulis menggunakan questioner yang berpedoman pada skala Likert dengan menggunakan lima kategori dengan rincian sebagai berikut :
1. Jawaban sangat setuju diberi nilai 5
 2. Jawaban setuju diberi nilai 4
 3. Jawaban cukup setuju diberi nilai 3
 4. Jawaban tidak setuju diberi nilai 2
 5. Jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1
- d. Tabulasi : pengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

3.5.2 Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($\rho > 0,05$) berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($\rho < 0,05$) berarti terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016)

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016). Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflantion factor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* $< 0,1$ atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

3. Regresi Linier Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent (Ghozali, 2016).

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kreativitas

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi

e = Error

4. Uji Model

a. Koefisien Determinasi

Suatu alat untuk mengetahui besarnya hubungan persentase dari variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2016).

$$\text{Rumus : } KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan kriteria

taraf signifikan sebesar 0,05 (Ghozali, 2016). Model dinyatakan *goodness of fit* jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ nilai sig F lebih kecil dari 0,05

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk menguji pengaruh independen terhadap dependen secara parsial (Ghozali, 2016) dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05. Hipotesis yang diajukan :

$H_0 : b = 0$; tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap dependen secara parsial

$H_a : b > 0$; ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap dependen secara parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Responden

Di dalam deskripsi responden pegawai Dinas Sosial Kota Semarang yang berjumlah 45 dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja responden :

1. Usia Responden

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini :

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	4 orang	8,9 %
2	31 – 40 tahun	18 orang	40,0 %
3	41 – 50 tahun	21 orang	46,7 %
4	> 50 tahun	2 orang	4,4 %
Jumlah		45 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 21 orang (46,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Semarang mayoritas masih usia kerja sehingga masih produktif memajukan usaha instansi.

2. Jenis Kelamin Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	36 orang	80 %
2	Wanita	9 orang	20 %
Jumlah		45 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2. maka jenis kelamin responden yang paling besar adalah pria sebanyak 36 orang (80 %). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Sosial Kota Semarang adalah pria sedangkan wanita sebesar 9 orang (20%).

3. Tingkat Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3. di bawah ini :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA	1 orang	2,2 %
2	S1	38 orang	84,5 %
3	Diploma	6 orang	13,3 %
Jumlah		45 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 38 orang (84,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Semarang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi.

4. Masa Kerja Responden

Identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini :

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	0 orang	0 %
2	6 – 10 tahun	10 orang	22,2 %
3	11 – 15 tahun	27 orang	60,0 %
4	> 15 tahun	8 orang	17,8 %
Jumlah		45 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar dengan lama masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 27 orang (60%). Hal tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa sudah lama berkerja sebagai pegawai Dinas Sosial Kota Semarang sehingga mempunyai pengalaman kerja yang banyak dalam menangani anak didik.

4.1.2. Deskripsi Variabel

Data dalam penelitian ini merupakan suatu skala pengukuran yang dikuantifikasikan dengan pemberian skor, dimana angka-angka tersebut

menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kompetensi pada 45 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kompetensi (X₁)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Percaya diri	0	0	2	4,4	6	13,3	13	28,9	24	53,3	45 (100%)
2	Kemampuan mengingat	0	0	6	13,3	11	24,4	15	33,3	13	28,9	45 (100%)
3	Kemampuan menjawab	0	0	0	0	3	6,7	13	28,9	29	64,4	45 (100%)
4	Kemampuan Teori	0	0	2	4,4	6	13,3	13	28,9	24	53,3	45 (100%)
5	Konsistensi	0	0	2	4,4	6	13,3	13	28,9	24	53,3	45 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.5 hasil penelitian dari pertanyaan indikator kompetensi yang diberikan kepada responden dapat diketahui secara keseluruhan jawaban cenderung sangat setuju sehingga dapat dikatakan kompetensi pegawai Dinas Sosial Kota Semarang tergolong tinggi.

2. Variabel Kreativitas (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kreativitas pada 45 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kreativitas (X₂)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Kemampuan bidang bahasa.	0	0	4	8,9	8	17,8	10	22,2	23	51,1	45 (100%)
2	Ide atau gagasan	0	0	0	0	2	4,4	19	42,2	24	53,3	45 (100%)
3	Penyesuain diri	0	0	0	0	12	26,7	8	17,8	25	55,6	45 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6 hasil penelitian dari pertanyaan indikator kreativitas yang diberikan kepada responden dapat diketahui secara keseluruhan jawaban cenderung sangat setuju sehingga dapat dikatakan kreativitas pegawai Dinas Sosial Kota Semarang tergolong tinggi.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kinerja pada 45 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Kualitas kerja	0	0	3	6,7	7	15,6	13	28,9	22	48,9	45 (100%)
2	Kuantitas	0	0	4	8,9	17	37,8	15	33,3	9	20,0	45 (100%)
3	Disiplin kerja	0	0	2	4,4	10	22,2	12	26,7	21	46,7	45 (100%)
4	Inisiatif	0	0	0	0	8	17,8	17	37,8	20	44,4	45 (100%)
5	Kerja sama	0	0	7	15,6	10	22,2	15	33,3	13	28,9	45 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.7 hasil penelitian dari pertanyaan indikator kinerja yang diberikan kepada responden dapat diketahui secara keseluruhan jawaban

cenderung sangat setuju sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang tergolong baik

4.2. Analisis Data

4.2.1. Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1.1. Uji Validitas

Suatu taraf dimana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan dalam pengumpulan data sehingga instrumen penting yang dilakukan pengujian terlebih dahulu. Sehingga suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data perlu diuji validitasnya. Uji validitas dilakukan dengan *Pearson Correlation* dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 22 (Ghozali, 2016) dengan kriteria sebagai berikut :

- Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel maka kuesioner valid.
- Apabila nilai r hitung $<$ dari r tabel maka kuesioner tidak valid.

Adapun pengujian validitas variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompeteni (X ₁)	X1.1	0,928	0,294	Valid
	X1.2	0,898	0,294	Valid
	X1.3	0,924	0,294	Valid
	X1.4	0,883	0,294	Valid
	X1.5	0,772	0,294	Valid
Kreativitas (X ₂)	X2.1	0,841	0,294	Valid
	X2.2	0,581	0,294	Valid
	X2.3	0,888	0,294	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,697	0,294	Valid
	Y1.2	0,889	0,294	Valid
	Y1.3	0,771	0,294	Valid
	Y1.4	0,555	0,294	Valid
	Y1.5	0,940	0,294	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 5 dan 10

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui semua indikator variabel kompetensi, kreativitas dan kinerja valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows versi 22 dengan kriteria :

- a. Bila nilai $\alpha > 0,6$ maka instrumen reliabel
- b. Bila nilai $\alpha < 0,6$ maka instrumen tidak reliabel

Adapun pengujian reliabilitas variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1	Kompetensi (X_1)	0,898	0,6	Reliabel
2	Kreativitas (X_2)	0,818	0,6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,837	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 6

Pada uji reliabilitas tabel 4.9 di atas variabel kompetensi, kreativitas dan kinerja dikatakan reliabel karena *Alpha Cronbach* $> 0,6$ sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya

4.2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil pengujian normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95034164
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,079
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa tingkat signifikan variabel penelitian $0,081 > 0,05$ maka model regresi terdistribusi normal, oleh sebab itu dapat dilakukan proses selanjutnya.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil uji heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,727	2,900		,940	,352
Kompetensi	-,046	,117	-,063	-,395	,695
Kreativitas	,007	,098	,011	,068	,946

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.11 hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan semua variabel penelitian di atas 0,05.

3. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil pengujian multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,940	1,064
Kreativitas	,940	1,064

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui model regresi yang bebas multikolinieritas karena koefisien regresi antar variabel independen mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel dependent dan variabel independent. Hasil analisis pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,218	4,695		,472	,639
Kompetensi	,818	,189	,566	4,321	,000
Kreativitas	,343	,159	,283	2,157	,037

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

Dilihat dari tabel 4.13 di atas dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,566 X_1 + 0,283 X_2.$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai koefisien regresi kompetensi (b_1) sebesar 0,566 berarti ada pengaruh positif, apabila kompetensi semakin tinggi, maka kinerja akan meningkat
2. Nilai koefisien regresi kreativitas (b_2) sebesar 0,283 berarti ada pengaruh positif, apabila kreativitas semakin tinggi, maka kinerja akan meningkat

4.2.5. *Goodness of fit* (Uji model)

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji mode menggunakan koefisien determinasi (R^2) yang merupakan alat untuk mengetahui besarnya hubungan persentase dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.14
Hasil koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,322	,290	3,020

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kreativitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *adjusted R Square* sebesar 0,290. Hal ini berarti bahwa sebesar 29 % kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi dan kreativitas. Sedangkan sisanya $100\% - 29\% = 71\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel kompetensi dan kreativitas.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,979	2	90,990	9,978	,000 ^b
	Residual	382,999	42	9,119		
	Total	564,978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kreativitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui hasil F hitung 9,978 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja atau model regresi yang digunakan baik.

4.2.6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan taraf signifikan 0,05 :

Tabel 4.16
Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)

No	Variabel	b	Signifikan	Keterangan
1	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja	0,566	0,000	Ada pengaruh positif dan signifikan
2	Pengaruh kreativitas terhadap kinerja	0,283	0,037	Ada pengaruh positif dan signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

1. Uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi (b_1) kompetensi sebesar 0,566 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka **hipotesis pertama H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, diterima.**

2. Uji hipotesis pengaruh kreativitas terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi (b_2) kreativitas sebesar 0,283 dan tingkat signifikan $0,037 < 0,05$, maka **hipotesis kedua H_2 : Ada pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, diterima.**

4.3. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi (b_1) kompetensi sebesar 0,566 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka **hipotesis pertama H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, diterima.** Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Baba (2019) serta Aditya, Utami dan Ruhana (2019) yang

menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2019). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2019). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Uji hipotesis pengaruh kreativitas terhadap kinerja

Hasil koefisien regresi (b_2) kreativitas sebesar 0,283 dan tingkat signifikan $0,037 < 0,05$, maka **hipotesis kedua H_2 : Ada pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, diterima**. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Pratama (2016) tentang “Pengaruh Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur” menyatakan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kreativitas terhadap kinerja adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

Dengan demikian, pekerjaan menjadi bersifat fleksibel. Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide dan menggunakan ini untuk menciptakan produk baru dan proses layanan yang lebih baik. Jika kreativitas ini semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik juga (Pratama, 2016).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Dengan kompetensi yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja .
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Dengan kreativitas yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, maka dapat dikemukakan beberapa saran :

1. Kepegawaian Dinas Sosial Kota Semarang perlu memperhatikan lagi variabel kompetensi karena mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja dilihat dari koefisien regresinya, oleh sebab itu perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi indikator kompetensi yang masih kurang menurut jawaban responden.
2. Kepegawaian Dinas Sosial Kota Semarang perlu memperhatikan lagi variabel kreativitas karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap kinerja dilihat dari

koefisien regresinya, oleh sebab itu perlu meningkatkan lagi indikator kreativitas yang masih kurang menurut jawaban responden

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini dalam rangka melengkapi hasil penelitian terdahulu sehingga dapat diambil kesimpulan tentang apa yang sebenarnya mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Kelemahan sekaligus merupakan keterbatasan dari penelitian ini antara lain :

1. Hasil penelitian *Adjusted R Square* 29 % yang artinya masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini hanya diteliti dengan dua variabel independent yaitu kompetensi dan kreativitas.
2. Penelitian hanya mengambil pegawai Dinas Sosial Kota Semarang saja yang jumlahnya kecil, untuk itu sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas obyek penelitian, sehingga dapat mencerminkan keakuratan data penelitian secara keseluruhan.

5.4 Saran Penelitian Mendatang

Setelah penelitian ini memberikan hasil atas perumusan masalah yang diajukan dan telah memberikan kesimpulan penelitian, selanjutnya adalah menyetengahkan saran-saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain :

1. Sampel penelitian perlu diperbanyak lagi, tidak hanya terbatas pada 45 pada pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, sehingga dapat digeneralisasi hasil-hasil penelitian mengenai kinerja.
2. Banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja, yang dimungkinkan akan lebih relevan dan dapat mempengaruhi tingkat kinerja, diantaranya seperti : kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaji dan lain-lain.
3. Adanya keterbatasan ruang lingkup penelitian, maka untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan penelitian pada organisasi yang lain, agar dapat diketahui konsistensi teori yang telah ada sehingga dapat dikembangkan teori-teori lain dalam meningkatkan tingkat kinerja pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, dkk, 2019, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 27 No. 2 Oktober 2019/*
- Agus Styoro Cahyo Wibowo. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro".*eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 9, No. 17.
- Ali Baba, 2019, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros, *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2019*
- Ali, Maulana, 2019. "Pengaruh Kompetensi Dimoderasi oleh Teknologi Informasi Komunikasi terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Kota Palembang".*Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No. 4.
- Aprilliyani, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bawono, Anton. 2016. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Dama, Jihanti. 2018. "Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) tbk. Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3. No. 1.
- Dirjen Dikdasmen, 2004, tentang *Kompetensi Pegawai*
- Dzulkifli, Muhammad. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)". *Jurnal Manajerial*. Vol. 3. No. 3.
- Edison, Emron. Yohny Anwar & Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faustino Cardono Gomes, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.

- Ferdinand, Augusty. 2017. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jusmaliani. 2019. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan. 2019. “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)”. *Diponegoro Journal Of Manajemen*, Vol. 5. No. 3.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Singarimbun, 2019, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta : LP3ES.
- Prawirosentono, 2019, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonesia: Yogyakarta.
- Ratnasari, 2016, Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam, *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*
- Ridwan, 2019, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, Andi.
- Rika Angela, 2019.” Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Efisiensi terhadap Produktivitas Guru IPS di Kota Yogyakarta”. Digilib Universitas Sebelas Maret.
- Robbins, S.P. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Samsul Bahri, 2016. “Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 7, No. 2.
- Sanny, dkk, 2019, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Simamora, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Shodiqin dan Cecilia Sri Mindarti, 2019, Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi Pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati), *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank*.
- Spencer, Lyle M dan Signe M Spencer, 2019, *Competence At Work: Models for Superior Performance*, John Wiley and Sons, In,
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sunyoto. 2019. "Pengaruh Motivasi, kompetensi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5. No. 11.
- Umam, Khaerul. 2019. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Veithzal, Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo, 2019, *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, 2020, *Covid-19, Gejolak Ekonomi Global, dan Fleksibilitas APBN*, Monash University Malaysia.

LAMPIRAN 1

Perihal : Pengisian Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Bapak / Ibu / Saudara
di
Tempat

Dengan hormat,

Dengan adanya rencana penelitian yang akan penulis lakukan maka sudilah Bapak / Ibu / Saudara berkenan untuk mengisi angket / daftar pertanyaan yang ada di bawah ini.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah. Tidak ada jawaban yang benar dan salah, Oleh karena itu sudilah untuk mengisi sesuai dengan kondisi Bapak / Ibu / Saudara yang sesungguhnya.

Kerahasiaan dari jawaban Bapak / Ibu / Saudara terjaga dan tidak akan mempengaruhi apapun terhadap Bapak / Ibu / Saudara.

Atas kesediaannya mengisi angket yang saya berikan, saya mengucapkan banyak-banyak terima kasih.

Semarang, 2025

1

Hormat saya

()

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI DAN
KREATIVITAS (Studi Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)**

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. D3
 - e. S1
 - f. S2
5. Masa Kerja . :
 - a. 1 – 5 tahun
 - b. 6 – 10 tahun
 - c. 11 – 15 tahun
 - d. Di atas 15 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda \surd pada salah satu kolom sesuai dengan pendapat Saudara yang tercantum pada sisi kiri tabel.

Keterangan :

- STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
CS = Cukup Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

1. KOMPETENSI

Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	CS	S	SS
1) Saya percaya diri dalam menghadapi pekerjaan yang ditugaskan dari instansi					
2) Saya mempunyai kemampuan mengingat pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan					
3) Saya mempunyai kemampuan menjawab pertanyaan dari masyarakat					
4) Saya mempunyai kemampuan teori untuk disampaikan pada masyarakat					
5) Saya selalu konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan					

2. KREATIVITAS

Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
1) Saya mempunyai kemampuan dalam bidang pekerjaan					
2) Saya mempunyai ide atau gagasan, fakta dan lain sebagainya dalam situasi tertentu					
3) Saya segera dapat menyesuaikan kondisi yang akan timbul.					

3. KINERJA PEGAWAI

Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
1) Saya jarang memperoleh teguran dari atasan karena kesalahan					
2) Saya mampu menyelesaikan tugas kewajiban sesuai SOP lembaga					
3) Saya selalu hadir tepat waktu di kantor					
4) Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
5) Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN 2

TABULASI NDATA

No	Usia (Th)	JK	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	KOMPETENSI (X1)					
					1	2	3	4	5	JML
1	48	P	S.1	11 - 15 th	4	4	4	4	4	20
2	38	P	S.1	6 - 10 th	5	5	5	5	5	25
3	46	P	Diploma	6 - 10 th	4	5	5	4	4	22
4	45	P	SLTA	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
5	47	W	S.1	> 15 th	5	5	5	5	5	25
6	49	P	S.1	> 15 th	3	3	4	3	3	16
7	30	P	S.1	11 - 15 th	4	2	4	4	4	18
8	38	P	S.1	11 - 15 th	5	4	5	5	5	24
9	37	P	S.1	11 - 15 th	3	2	4	3	3	15
10	49	W	S.1	11 - 15 th	5	4	5	5	5	24
11	35	W	Diploma	11 - 15 th	4	3	4	4	4	19
12	46	P	S.1	11 - 15 th	5	4	5	5	5	24
13	47	P	S.1	> 15 th	4	3	4	4	4	19
14	39	P	S.1	6 - 10 th	3	3	2	3	3	14
15	36	P	Diploma	11 - 15 th	4	4	5	4	4	21
16	52	P	S.1	11 - 15 th	5	3	5	5	5	23
17	47	P	S.1	11 - 15 th	5	4	5	5	5	24
18	39	P	S.1	11 - 15 th	4	3	4	4	4	19
19	38	W	S.1	11 - 15 th	3	3	4	3	3	16

20	44	P	Diploma	> 15 th	5	4	5	5	5	24
21	45	P	S.1	11 - 15 th	3	3	4	3	3	16
22	44	W	Diploma	> 15 th	4	2	4	4	4	18
23	37	P	S.1	11 - 15 th	5	4	5	5	5	24
24	38	P	S.1	11 - 15 th	3	2	4	3	3	15
25	47	P	S.1	11 - 15 th	5	4	5	5	5	24
26	38	P	S.1	6 - 10 th	4	3	4	4	4	19
27	39	P	S.1	6 - 10 th	5	4	5	5	5	24
28	44	P	S.1	11 - 15 th	4	3	4	4	4	19
29	37	P	S.1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
30	47	P	S.1	> 15 th	4	4	5	4	4	21
31	38	P	S.1	11 - 15 th	2	2	2	2	2	10
32	47	P	S.1	> 15 th	5	4	5	5	5	24
33	39	P	S.1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
34	44	W	S.1	> 15 th	5	5	5	5	5	25
35	32	P	S.1	6 - 10 th	4	4	5	4	4	21
36	28	P	S.1	6 - 10 th	5	3	5	5	5	23
37	40	W	Diploma	11 - 15 th	5	4	5	5	5	24
38	42	P	S.1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
39	49	P	S.1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
40	29	P	S.1	6 - 10 th	5	4	5	5	5	24
41	30	P	S.1	6 - 10 th	5	5	5	5	5	25
42	45	P	S.1	11 - 15 th	4	5	5	4	4	22
43	52	W	S.1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25

44	44	W	S.1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
45	31	P	S.1	6 - 10 th	2	2	2	2	2	10

No	Kreativitas (X2)				Kinerja (Y)					
	1	2	3	JML	1	2	3	4	5	JML
1	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	15	4	3	2	3	3	15
7	5	5	5	15	4	2	5	4	4	19
8	5	5	5	15	5	4	5	3	4	21
9	5	4	5	14	3	2	3	4	2	14
10	5	3	5	13	5	4	4	5	4	22
11	5	5	5	15	4	3	3	4	2	16
12	4	4	3	11	5	4	4	5	5	23
13	3	4	4	11	4	3	3	4	3	17
14	3	5	3	11	2	3	4	5	3	17
15	4	4	4	12	3	4	5	4	4	20
16	5	5	5	15	5	3	5	3	4	20
17	4	4	4	12	5	4	4	3	4	20
18	2	5	3	10	4	3	3	4	3	17
19	2	4	3	9	3	3	4	4	2	16
20	3	4	3	10	5	4	5	5	4	23
21	5	5	5	15	4	3	2	3	3	15

22	5	5	5	15	4	2	5	4	4	19
23	5	5	5	15	5	4	5	3	4	21
24	5	4	5	14	3	2	3	4	2	14
25	5	3	5	13	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	15	4	3	3	4	2	16
27	4	4	3	11	5	4	4	5	5	23
28	3	4	4	11	4	3	3	4	3	17
29	3	5	3	11	2	3	4	5	3	17
30	4	4	4	12	3	4	5	4	4	20
31	5	5	5	15	4	3	3	4	2	16
32	4	4	3	11	5	4	4	5	5	23
33	3	4	4	11	4	3	3	4	3	17
34	3	5	3	11	2	3	4	5	3	17
35	4	4	4	12	3	4	5	4	4	20
36	5	5	5	15	5	3	5	3	4	20
37	4	4	4	12	5	4	4	3	4	20
38	2	5	3	10	4	3	3	4	3	17
39	2	4	3	9	3	3	4	4	2	16
40	3	4	3	10	5	4	5	5	4	23
41	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
42	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
44	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 3

FREQUENCIES RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	2,2	2,2	2,2
	29	1	2,2	2,2	4,4
	30	2	4,4	4,4	8,9
	31	1	2,2	2,2	11,1
	32	1	2,2	2,2	13,3
	35	1	2,2	2,2	15,6
	36	1	2,2	2,2	17,8
	37	3	6,7	6,7	24,4
	38	6	13,3	13,3	37,8
	39	4	8,9	8,9	46,7
	40	1	2,2	2,2	48,9
	42	1	2,2	2,2	51,1
	44	5	11,1	11,1	62,2
	45	3	6,7	6,7	68,9
	46	2	4,4	4,4	73,3
	47	6	13,3	13,3	86,7
	48	1	2,2	2,2	88,9
	49	3	6,7	6,7	95,6
	52	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	36	80,0	80,0	80,0
	W	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	13,3	13,3	13,3
	S.1	38	84,5	84,5	97,8
	SLTA	1	2,2	2,2	100,80
	Total	45	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 15 th	8	17,8	17,8	17,8
11 - 15 th	27	60,0	60,0	77,8
6 - 10 th	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

FREQUENCY VARIABLE

Kompetensi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,4	4,4	4,4
	3	6	13,3	13,3	17,8
	4	13	28,9	28,9	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	11	24,4	24,4	37,8
	4	15	33,3	33,3	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,7	6,7	6,7
	4	13	28,9	28,9	35,6
	5	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,4	4,4	4,4
	3	6	13,3	13,3	17,8
	4	13	28,9	28,9	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,4	4,4	4,4
	3	6	13,3	13,3	17,8
	4	13	28,9	28,9	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Kreativitas (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,9	8,9	8,9
	3	8	17,8	17,8	26,7
	4	10	22,2	22,2	48,9
	5	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,4	4,4	4,4
	4	19	42,2	42,2	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26,7	26,7	26,7
	4	8	17,8	17,8	44,4
	5	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Kinerja (Y)

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,7	6,7	6,7
	3	7	15,6	15,6	22,2
	4	13	28,9	28,9	51,1
	5	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,9	8,9	8,9
	3	17	37,8	37,8	46,7
	4	15	33,3	33,3	80,0
	5	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,4	4,4	4,4
	3	10	22,2	22,2	26,7
	4	12	26,7	26,7	53,3
	5	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8	17,8
	4	17	37,8	37,8	55,6
	5	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15,6	15,6	15,6
	3	10	22,2	22,2	37,8
	4	15	33,3	33,3	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS

Correlations Kompetensi (X1)

		Kompetensi
X1.1	Pearson Correlation	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.2	Pearson Correlation	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.3	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.4	Pearson Correlation	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.5	Pearson Correlation	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Kompetensi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Correlations Kreativitas (X2)

		Kreativitas
X2.1	Pearson Correlation	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.2	Pearson Correlation	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.3	Pearson Correlation	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Kreativitas	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Correlations Kinerja (Y)

		Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y1.2	Pearson Correlation	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y1.3	Pearson Correlation	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y1.4	Pearson Correlation	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y1.5	Pearson Correlation	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

UJI RELIABILITAS

Reliability Kompetensi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,31	,874	45
X1.2	3,78	1,020	45
X1.3	4,51	,815	45
X1.4	4,22	,812	45
X1.5	4,36	,832	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8,29	2,892	,840	,821
X1.2	8,82	2,649	,742	,921
X1.3	8,09	3,083	,841	,829
X1.4	8,24	3,121	,822	,811
X1.5	8,65	3,375	,831	,845

Reliability Kreativitas (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,16	1,021	45
X2.2	4,49	,589	45
X2.3	4,44	,725	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17,73	4,700	,676	,773
X2.2	17,40	7,064	,424	,829
X2.3	17,44	5,480	,805	,727

Reliability Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4,20	,944	45
Y1.2	3,64	,908	45
Y1.3	4,16	,928	45
Y1.4	4,27	,751	45
Y1.5	3,76	1,048	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	15,82	9,013	,518	,838
Y1.2	16,38	7,877	,812	,755
Y1.3	15,87	8,573	,627	,808
Y1.4	15,76	10,416	,384	,863
Y1.5	16,27	6,882	,884	,725

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95034164
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,079
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 8

UJI HETEROKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: ABS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,066 ^a	,004	-,043	1,86508

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kreativitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,643	2	,321	,092	,912 ^b
	Residual	146,097	42	3,479		
	Total	146,740	44			

a. Dependent Variable: ABS

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kreativitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,727	2,900		,940	,352
Kompetensi	-,046	,117	-,063	-,395	,695
Kreativitas	,007	,098	,011	,068	,946

a. Dependent Variable: ABS

LAMPIRAN 9

UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Kreativitas ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,322	,290	3,020

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kreativitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,979	2	90,990	9,978	,000 ^b
	Residual	382,999	42	9,119		
	Total	564,978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kreativitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,218	4,695		,472	,639		
	Kompetensi	,818	,189	,566	4,321	,000	,940	1,064
	Kreativitas	,343	,159	,283	2,157	,037	,940	1,064

a. Dependent Variable: Kinerja

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			