

KREATIFITAS DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PENGGERAK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGRAJIN BATIK BANGKALAN MADURA

Fardian Elvistiarno
Universitas Airlangga
Email: yan_elv@yahoo.com

Abstrak

Tujuan studi ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kreatifitas dan motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin batik. Studi ini menggunakan studi kuantitatif dengan pengambilan sampel sebanyak 90 pengrajin dan menggunakan teknik sampling *proportionate cluster random sampling*. Pada studi ini model penelitian analisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel kreatifitas dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada kinerja pengrajin. Hasil studi ini menemukan bahwa kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik, begitu juga dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik. Sedangkan pengujian secara simultan ditemukan bahwa kreatifitas dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan Madura. Saran dan implikasi hasil studi ini telah di bahas dalam kajian ini.

Kata kunci: *kreatifitas, motivasi kerja, kinerja pengrajin, regresi linier berganda.*

PENDAHULUAN

Banyak organisasi saat ini telah beranggapan bahwa aktifitas dan keberhasilan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan mereka adalah karena pentingnya peran dari sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki, sehingga fokus dalam pengelolaan yang lebih baik telah secara terus menerus di bahas agar sumber daya manusia yang dimiliki tersebut kompeten dan memiliki nilai manfaat bagi organisasi di tempat mereka bekerja (Marwansyah, 2014: 2). Salah satu manfaat yang diberikan oleh SDM yang kompeten adalah dapat memberikan kinerja yang baik dan dapat memberikan keuntungan maksimal bagi organisasi. Menurut Koesmono (2005) kinerja yang baik dari seorang pekerja dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Agar tercipta kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka pihak atasan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi individu. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu kreatifitas (Utama dan Nadi, 2017).

Kreatifitas dianggap sebagai faktor yang sangat penting untuk kemajuan organisasi atau usaha dimasa yang akan datang (Weinzimmer *et. al.*, 2011). Seorang individu dengan tingkat kreatifitas yang tinggi dapat memiliki kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan berinovasi dengan produk maupun layanan usaha. Selain itu, sebuah organisasi harus mengadopsi strategi proaktif dan inovatif, agar organisasi bisa memanfaatkan, menciptakan dan memproses produk baru secara kreatif (Lumpkin dan Dess, 1996). Kreatifitas individu merupakan penghasil suatu ide yang baru dan berguna dalam segala aspek (Amabile *et. al.*, 1996). Tetapi, kreatifitas juga bisa gagal digunakan dalam memperhitungkan penciptaan usaha baru (Fillis dan Rentschler, 2010).

Keberhasilan kreatifitas pada suatu organisasi tidak hanya ditentukan dari melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda, tapi ide harus sesuai, bermanfaat, dan dapat dipraktikkan untuk mempengaruhi perkembangan suatu organisasi.

Individu yang kreatif tidak hanya mampu melihat peluang atau potensi baru untuk suatu metode yang ada, mereka juga harus mampu memberikan solusi yang kreatif untuk masalah-masalah yang ada dan menerapkan ide-ide baru untuk mencapai keunggulan kompetitif pada suatu organisasi. Kreatifitas dikaitkan dengan efikasi diri yang didefinisikan sebagai keyakinan pengusaha terhadap kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja tertentu (Markman *et. al.*, 2002). Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Palilingan (2014) menyatakan bahwa kreatifitas merupakan variabel yang sangat penting untuk menciptakan suatu sifat baru dan inovatif, dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kreatifitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Peran sentral yang lain yang juga harus dimiliki oleh karyawan selain kreatifitas adalah motivasi. Motivasi telah diyakini dapat menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Wizaksana (2012) menyatakan bahwa, motivasi mengarahkan, mendorong, dan mempertahankan perilaku dalam mengerjakan sesuatu. Motivasi seseorang dapat meningkatkan motivasi berprestasinya dalam bekerja dan secara langsung juga akan meningkatkan prestasi kerja. Dalam hal ini, selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti dan Meinawati (2007), mereka mendokumentasikan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi itu tergantung pada hasil pekerjaan yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya yaitu kepuasan materiil dan non materiil. Artinya apabila materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja untuk berprestasi seseorang akan semakin meningkat, dan semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang dalam bekerja. Hal ini berhubungan positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya, seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya yang rendah.

Dalam penelitian yang sama juga dipaparkan oleh Brahmasari dan Koesmono (2005), Harlie (2010), Abrivianto *et. al.*, (2014), Susanto dan Aisiyah (2010), Baloch *et.al.*, (2016), Rachmawati *et. al.*, (2010) dan Cahyono (2012) mereka mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Brahmasari *et. al.*, (2008) juga mengungkapkan bahwa motivasi juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya walaupun pekerja merasa puas karena kebutuhannya telah terpenuhi akan tetapi kepuasan tersebut belum tentu berpengaruh terhadap kinerja organisasi, karena belum optimalnya kerja seseorang yang telah terpuaskan kebutuhannya sebab dibatasi oleh adanya kebijakan atasan, seperti yang berhubungan dengan waktu lembur yang mana karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu secara terpaksa karena kebijakan atasan terhadap waktu kerja ditentukan, maka mereka akan menyelesaikannya pada hari berikutnya. Hal ini adalah salah satu yang menjadi pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh dari kreatifitas dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dari pekerja itu sendiri. Dimana, sumbangsih dari hasil studi ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya, dan menjadi rujukan bagi praktisi dalam

pengambilan keputusan strategis dan meningkatkan kinerja dari SDM yang bekerja di dalam organisasinya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2014) menyampaikan bahwa kinerja individu merupakan hasil kerja seorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam hal ini dia menambahkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2014), artinya apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi/perusahaan akan baik. Peningkatan kinerja karyawan secara erat juga telah dikaitkan dengan keterampilan kerja yang dimiliki oleh pekerja itu sendiri, dan juga kualitas kerja, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, dan kuantitas dari hasil pekerjaan mereka (Fauzi, 2014). Sejalan dengan itu, Prawirosentono (2008: 27) melaporkan bahwa kinerja karyawan ini dapat diukur melalui beberapa hal, seperti; efektifitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif karyawan yang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang *relate* dengan tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan, Mangkunegara (2006) mengklasifikasikan beberapa aspek yang dapat di nilai dari kinerja yaitu; kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Disisi yang lain, Umam (2010: 189) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya seperti; kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Selain itu, Umam (2010:190) juga berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai kinerja (prestasi kerja) dengan predikat memuaskan dan terpuji.

Kreativitas

Menurut Rachmawati (2010:14) kreatifitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesti, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Kreatifitas mengandung beberapa komponen diantaranya adalah; komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya *subsequent interest*, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang memengaruhi kreatifitas (Amabile, 1985). Komponen konseptual ini terdapat tiga komponen yang esensial untuk kreativitas, yaitu : *domain-relevant skills* atau kemampuan relevan dengan kreativitas, *creative thinking* atau pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas (Amabile, 1985). Raisa (2013) mendeskripsikan beberapa ciri orang-orang kreatif yaitu; Kelincahan mental (berfikir dari segala arah) atau *convergence thinking*. Selanjutnya adalah fleksibilitas yakni tidak terpacu pada suatu pandangan satu sisi, melainkan mampu mengajukan berbagai jalan dan pandangan alternatif dalam menghadapi masalah. Selain itu, orisinalitas/kebaruan, dan yang terakhir adalah menyukai kompleksitas. Selain itu, Hurlock (1978) melaporkan bahwa seseorang dapat berfikir lebih kreatif apabila berada pada kondisi dimana orang tersebut memiliki dorongan untuk kreatif dan bebas dari ejekan dan kritik, kemudian lingkungan juga harus merangsang kreatifitas dengan memberikan bimbingan dan dorongan untuk

menggunakan sarana yang akan mendorong kreativitas, dan yang tidak kalah penting adalah memberikan sedikit kebebasan untuk meluangkan waktu dengan gagasan dan konsep serta mencoba dalam bentuk baru dan orisinal.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2006: 61) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi atau energi yang dimiliki oleh individu untuk menggerakkan dirinya dengan tujuan yang jelas dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga telah dianggap sebagai daya dorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu (Kurniadi, 2012). Menurut Winardi (2004:347) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat memicu seseorang sehingga dapat termotivasi, seperti; kebutuhan (*need*), aspirasi (*aspiration*), dan keinginan (*desire*). Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Hartatik (2014:164) yang menyatakan bahwa karyawan berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya apabila kebutuhan seseorang yang pertama sudah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan tingkat kedua. Apabila kebutuhan tingkat yang kedua terpenuhi akan muncul kebutuhan tingkat yang ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kelima. Lima kebutuhan tersebut menurut Maslow adalah kebutuhan fisik dan biologis (*physiological needs*), kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem or status needs*), dan aktualisasi diri (*self actualization*) (Maslow, 2010). Disisi yang lain, seorang individu yang termotivasi mereka akan memiliki tiga ciri khusus, seperti; perilaku yang dimotivasi berkelanjutan, maksudnya ia tetap ada untuk jangka waktu yang relatif lama, perilaku yang dimotivasi diarahkan ke arah pencapaian sesuatu tujuan, dan ia merupakan perilaku yang muncul karena adanya sesuatu kebutuhan yang dirasakan.

METODE PENELITIAN

Pada studi ini digunakan studi kuantitatif dengan tujuan dilakukan pengujian hipotesis pada masing-masing hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh kreatifitas dan motivasi baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan. Studi ini dilakukan pada pengrajin batik di Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan Madura. Jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 90 pengrajin batik dengan menggunakan teknik sampling *proportionate cluster random sampling*. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pengrajin
- α = Konstanta
- X_1 = Kreatifitas
- X_2 = Motivasi kerja
- β_1, β_2 = Koefisien Regresi
- e = Faktor Kesalahan (*error*)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan uji kualitas data terlebih dahulu yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yaitu; uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Setelah baru dilakukan pengujian hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang berpartisipasi dalam studi ini adalah pengrajin batik di Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan Madura sebanyak 90 pengrajin/responden. Secara rinci karakteristik responden dapat ditampilkan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1	Jenis Kelamin Responden		
	Laki-laki	14	15,56
	Perempuan	76	84,44
	Jumlah	90	100
2	Usia Responden		
	6 - 20 tahun	0	0
	21 - 35 tahun	15	16,67
	36 - 50 tahun	55	61,11
	51 - 65 tahun	20	22,22
	Jumlah	90	100
3	Pendidikan Responden		
	SD	76	84,44
	SMP	9	10
	SLTA/Sederajat	5	5,56
	Jumlah	90	100

Sumber: data primer yang diolah 2018

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan data demografi responden di lapangan yang diperoleh peneliti dari total 90 responden. Responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 atau 15,56% dan yang berjenis kelamin perempuan adalah 76 atau 84,44%. Responden yang berusia 6-20 tahun tidak ada (0), responden yang berusia 21-35 berjumlah 15 atau 16,67%, usia 36-50 tahun sebanyak 55 atau 61,11%, dan responden yang berusia 51-65 tahun yaitu sebanyak 20 atau 22,22%. Sedangkan dari total 90 responden pendidikan yang pernah ditempuh yaitu SD sebanyak 76 atau 84,44%, SMP sebanyak 9 atau 10% dan SMA sebanyak 5 atau 5,56%.

Hasil Uji Instrumen

Pengujian instrumen dapat diketahui melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan telah sesuai dengan apa yang mau diukur atau belum, sehingga dapat diketahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak. Suatu item atau instrumen dapat dikatakan valid apabila r-hitung > r-tabel (Priyanto, 2009:18). Sedangkan, reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam kuesioner. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha*

> 0,60. Berikut merupakan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada setiap item dan variabel yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 2. Uji Validitas

Kreatifitas			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,782	0,174	Valid
Pertanyaan 2	0,793	0,174	Valid
Pertanyaan 3	0,828	0,174	Valid
Pertanyaan 4	0,852	0,174	Valid
Pertanyaan 5	0,862	0,174	Valid
Pertanyaan 6	0,872	0,174	Valid
Pertanyaan 7	0,870	0,174	Valid
Pertanyaan 8	0,867	0,174	Valid

Motivasi Kerja			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,899	0,174	Valid
Pertanyaan 2	0,929	0,174	Valid
Pertanyaan 3	0,927	0,174	Valid
Pertanyaan 4	0,695	0,174	Valid
Pertanyaan 5	0,508	0,174	Valid

Kinerja Pengrajin			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,877	0,174	Valid
Pertanyaan 2	0,901	0,174	Valid
Pertanyaan 3	0,920	0,174	Valid
Pertanyaan 4	0,741	0,174	Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kreatifitas	0,794	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,806	0,60	Reliabel
Kinerja Pengrajin	0,832	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2018

Pada Tabel 2 dan 3 dapat dilihat bahwasanya hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada 90 responden atas item pernyataan yang diajukan dapat dinyatakan valid dan reliabel karena r hitung lebih besar dari r tabel dan *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:147). Uji normalitas dapat dideteksi dengan menggunakan uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov

K-S, jika signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut untuk uji normalitas ditampilkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38697636
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.082
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.004
Asymp. Sig. (2-tailed)		.266

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer yang diolah 2018.

Hasil pengujian yang terlihat pada Tabel di atas dapat dilaporkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,266. Hal tersebut menunjukkan hasil residual telah berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan memberikan gambaran bahwa sebaran data tidak menunjukkan penyimpangan dari kurva normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil residual dari persamaan regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mendeteksi apakah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2009). Hasil pengujian untuk multikolinieritas dapat disajikan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil Keputusan
Kreatifitas	0,963	1,038	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,963	1,038	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer yang diolah 2018.

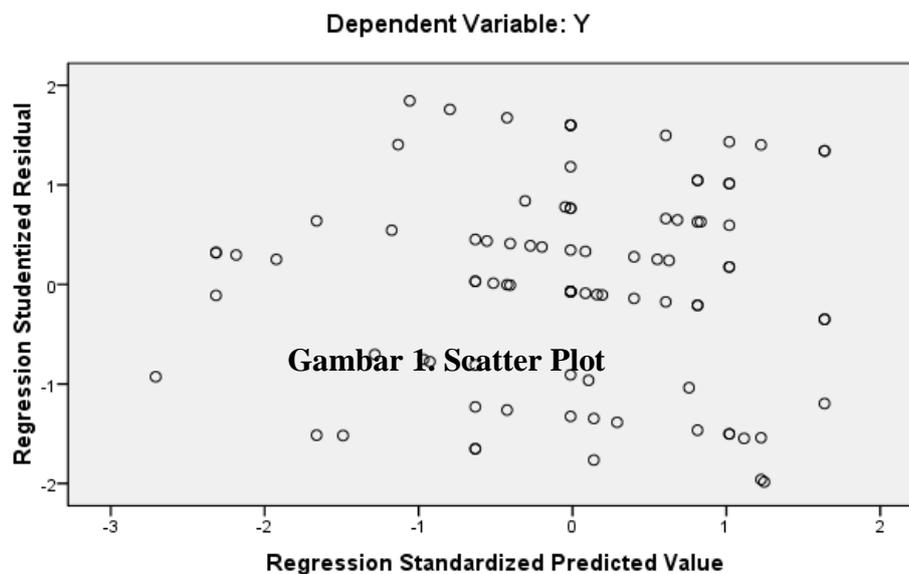
Berdasarkan Tabel di atas hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* > 0,01 atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai dalam memprediksi konstruk dependen yaitu kinerja pengrajin.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Masalah

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari *output* SPSS:

Scatterplot



Sumber: data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 1 di atas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar konstruk independen dapat mempengaruhi konstruk dependen/terikat. Berikut hasil pengujian untuk koefisien determinasi ditampilkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi *Adjusted R Square*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.627	.765	1.41426

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 6 di atas terdapat nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.765 atau 76,5%. Artinya bahwa 76.5% kostruk kinerja pengrajin dapat dijelaskan oleh kostruk bebas yang terdiri dari

keaktifitas dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 23.5% dipengaruhi oleh konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji t pada Taraf Signifikan 0,05

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	Sig.	Keterangan
Kreatifitas	0,082	1.759	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja	0,052	3.476	0.000	Signifikan

Dependen: Kinerja Pengrajin

Sumber: data primer yang diolah 2018

Pada Tabel 7 di atas dapat dilaporkan bahwa nilai koefisien (B) konstruk kreatifitas, sebesar 0.082 bernilai positif, sehingga dapat dilaporkan bahwa kreatifitas berpengaruh positif pada kinerja pengrajin. Pengaruh positif artinya semakin tinggi tingkat kreatifitas pengrajin maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pengrajin. Disisi lain, konstruk kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin. Hal ini dapat di lihat pada nilai signifikansi sebesar 0.001 yang lebih kecil dari (α) = 0,05 dan hasil t_{hitung} sebesar 1.759 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.662. Dengan demikian, dapat dilaporkan bahwa kreatifitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin. Selain itu, konstruk motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien (B) sebesar 0,052 bernilai positif, sehingga dapat dilaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin. Hal ini dapat diartikan bahwa makin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pengrajin. Tabel di atas juga melaporkan bahwa konstruk motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pengrajin. Hal ini dapat di lihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari (α) = 0,05 dan hasil t_{hitung} sebesar 3,476 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.662. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk kinerja pengrajin secara parsial.

Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah konstruk independen (kreatifitas dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengrajin. Hasil pengujiannya ini dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.064	2	30.032	47.206	.000 ^a
Residual	507.091	87	5.829		
Total	521.156	89			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2018.

Tabel 8 di atas menjelaskan bahwa secara bersama-sama konstruk kreatifitas dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai signifikan F_{hitung} sebesar 47.206 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (α) = 0,05 atau membandingkan nilai F_{hitung} sebesar 47,206 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.75.

PEMBAHASAN

Pada studi ini diawali dari *empirical* studi yang bertujuan untuk menguji pengaruh kreatifitas dan motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan. Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin. Dimana temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kreatifitas pengrajin/pekerja dapat meningkatkan kinerja pengrajin yang lebih baik. Selain itu, pada temuan ini mengungkapkan bahwa kreatifitas pengrajin dapat diindikasikan melalui rasa ingin tahu yang besar dari pengrajin, dimana ini dibuktikan melalui pengrajin yang sering mengajukan pertanyaan yang berbobot kepada atasannya. Kemudian juga sering memberikan gagasan yang baik, dan senang mencoba hal-hal baru, serta mempunyai daya imajinasi yang kuat dalam bekerja. Beberapa hal tersebut dapat secara langsung dapat meningkatkan kinerja pengrajin yang lebih baik. Kinerja ini dapat dibuktikan melalui kemampuan pengrajin dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka secara konsisten, dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, serta sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda untuk memperoleh hasil yang terbaik. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang pertama yaitu kreatifitas berpengaruh terhadap kinerja pengrajin Batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan. Hasil studi ini mendukung beberapa hasil studi terdahulu yang dilaporkan oleh Muhti *et. al.* (2017); Palilingan (2014); Utama dan Nadi (2017); Azzahra (2016); Zuliawati (2016); Soori dan Ferasat (2016), dimana dalam studinya mereka menyampaikan bahwa kreatifitas berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pada hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan secara positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin diterima (didukung). Pada hasil studi ini juga mengungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisik pengrajin seperti gaji yang diterima oleh mereka yang mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga, dan kebutuhan sosial seperti bersosialisasi dengan rekan kerja dan atasan langsungnya di lingkungan kerja mereka dapat secara langsung dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang lebih baik. Selain itu, pemenuhan kebutuhan pada penghargaan diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri pengraji yang ditandai dengan penyelesaian kerja pengrajin melalui keterampilan yang mereka miliki juga dapat berimplikasi pada peningkatan performa yang lebih baik juga pada mereka. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Selvanathan *et. al.*, (2016), Kusumawati (2014) dan Badrudin., *et. al* (2013) yang melaporkan bahwa tingginya tingkat motivasi kerja dapat mendongkrak dan meningkatkan kinerja pengrajin, pada penelitian mereka juga diungkapkan bahwa motivasi berpengaruh kuat pada kinerja pengrajin.

Selanjutnya, pada hasil studi ini juga membuktikan bahwa secara simultan konstruk kreatifitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengrajin. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang mengungkapkan bahwa kreatifitas dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin diterima (didukung). Pada hasil studi ini ditemukan bahwa pengrajin yang memiliki imajinasi yang kuat dan sering mencoba hal-hal baru serta dapat bekerja secara mandiri dapat meningkatkan kinerja pengrajin itu sendiri. Disisi yang lain, pengrajin yang dicukupi secara kebutuhan penghargaan diri melalui pengakuan dan menghargai hasil kerja pengrajin, dan memiliki kecukupan motivasi kerja dalam diri pengrajin dapat mempromosikan kinerja yang lebih optimal bagi pengrajin itu sendiri. Dengan demikian, pada studi ini dilaporkan bahwa kreatifitas dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada kinerja pengrajin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan studi ini maka simpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah kreatifitas dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan. Peningkatan pada konstruk kreatifitas dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pengrajin secara keseluruhan. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah hendaknya pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi Bangkalan mempertahankan bahkan jika perlu meningkatkan antusiasme yang tinggi dengan memiliki rasa keingintahuan yang besar dengan bertanya apabila ada pekerjaan yang belum mereka pahami dan untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu, pengusaha juga perlu untuk memberikan keleluasaan kepada pengrajin untuk memberikan gagasan terbaiknya untuk menciptakan inovasi produk yang lebih baik pada usaha mereka. Di sisi yang lain, pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang perlu disempurnakan oleh penelitian mendatang, yaitu; sampel yang masih sedikit dan jumlah konstruk yang masih terbatas, sehingga penelitian mendatang perlu untuk lebih menyempurnakan mungkin dengan menambah sampel yang lebih banyak agar dampak dan hasil penelitiannya lebih mengeneralisir, dan menambahkan jumlah konstruk, baik konstruk independen maupun dependen yang dapat memberikan pengaruh lebih baik pada kinerja pengrajin, dan agar model yang di bentuk menjadi model yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, P. O., Swasto, B., Utami, H. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,7(2).
- Amabile, T. M. (1983). *The Social Psychology of Creativity*. Springer-Verlag, New York, NY, Berlin, Heidelberg, Tokyo.
- Amabile, T. M. (1996). Motivation and Creativity: Effect of Motivational Orientation on Creative Writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 31
- Azzahra, A. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Pengrajin, Kreativitas dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pengrajin di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 37-66.
- Badrudin, A. R., Hardienata, Ing, H. S., dan Retnowati, R. (2013). The Influence of Organizational Culture, Leadership, and Work Motivation Toward Senior High

- School Teacher Performance. *International Journal of Education & Management Studies*, 3(4), 407-411.
- Baloch, M. A., Memon, A. S., Fatimah, H. (2016). The Influence of Motivation On Performance of Public Sector Employees. *6th Annual International Conference On Qualitative and Quantitative Economics Reseach (QQE 2016)*.
- Brahmasari, I. A., Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, 1(1), 283-298.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Fillis, I., & Rentschler, R. (2010). The role of creativity in entrepreneurship. *Journal of Enterprising Culture*, 18, 49–81.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisa Multivariance Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pengrajin Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11(2), 117-124.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Cetakan pertama. Jogjakarta: Laksana.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Kurniadi, F. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah. Skripsi. Bandung: *Universitas Widyatama*.
- Kusumawati, S. D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin di Kantor Regional I Badan Kepengrajinan Negara Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mariyanti, S., dan Meinawati, R. (2007). Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Yang Bekerja di Kantor Operasional Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 1-29.
- Markman, G. D., Balkin, D. B., & Baron, R. (2002). Inventors and new venture formation: The effects of general selfefficacy and regretful thinking. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), 149–165.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfa Beta, cv.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.

- Muhti, A. F. E., Sunaryo, H., ABS, M. Khoirul. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN* Fakultas Ekonomi Unisma.
- Palilingan, V. R. (2014). Pengaruh Kreativitas, Entrepreneurship dan Kecerdasan Kompetitif Terhadap Kinerja Pimpinan Program Studi. *INVOTEC*, 10(2), 153-168.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyanto, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product Service Solution) Untuk Analisis Data Dan Uji Statistic*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rachmawati, Y. (2010). *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Selvanathan, M., Selladurai, S., Madina, G., Rahman, R. A., & Dawood, N. S. M. S. (2016). A Study on Employee's Motivation towards Employee Performance in Private University, Selangor, Malaysia. *Canadian Center of Science and Education. International Journal of Business and Management*; 11(7), 281-291.
- Soori, Z., dan Ferasat, H. (2016). The Relationship between Creativity and Job Performance Khorramabad Municipal Departments. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 6(3S)192-198.
- Susanto, H., dan Aisiyah, N. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Magistra No. 74 Th. XXII Desember 2010*.
- Umam, H. (2010). *Prilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Utama, L., dan Nadi, J. K. (2017). Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Usaha Dengan Orientasi Kewirausahaan Sebagai Mediasi Pada Wirausaha di ITC Cempaka Mas. *Conference on Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara, Jakarta, 12 Oktober 2017 ISSN NO: 2541-3406 e-ISSN NO: 2541-285X*.
- Weinzimmer, L. G., Michel, E. J. and Franczak, J. L. (2011). Creativity and firm level performance, the mediating effects on action orientation. *Journal of Management Issues*, 23(1), 62-82.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi & Pemasalahan Dalam Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wizaksana, A. (2012). Teori Motivasi-Hygiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi berupa Pandangan terhadap Uang. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Progam Studi Ekstensi Manajemen, *Universitas Indonesia Jakarta*.
- Zuliawati, N. (2016). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 1(1).