

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai pedoman dan landasan dalam memulai sebuah penelitian atau riset. Peneliti mengemukakan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terdiri dari beberapa jurnal nasional dan jurnal-jurnal internasional yang memiliki kesamaan variabel penelitian dengan variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini:

Penelitian yang pertama yaitu dari Bunga Aditi dan H.M Hermansyur (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh inovasi, kreativitas terhadap kepuasan konsumen dikota Medan. Metodologi yang diterapkan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple random sampling*, dan kuesioner data yang digunakan adalah Regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah variabel inovasi dan kreativitas UMKM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kepuasan Konsumen pada UMKM di Kota Medan. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Penelitian yang kedua yaitu dari Huzaemah (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, sumber daya manusia pembinaan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong. Metodologi yang diterapkan adalah deskriptif kausal. Teknik pengambilan sampel adalah metode probability

sampling, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner kemudian diseleksi melalui metode (uji validitas dan uji reliabilitas) dengan menggunakan program SPSS versi 2012. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Penelitian yang ketiga yaitu dari Suryalena dan Sri Zuliarni (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana efektivitas penempatan pekerja selepas di usaha mikro, kecil dan menengah di Pekanbaru (kasus pada usaha catering). Metodologi yang diterapkan adalah deskriptif dan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah *quota sampling* dimana pengambilan sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu sesuai dengan jumlah atau kouta yang diinginkan. Pengumpulan data adalah instrument kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa penempatan tenaga kerja freelance pada usaha catering di Pekanbaru sangat efektif diuji melalui tiga variabel yaitu, produktivitas tenaga kerja, kualitas kerja dan kriteria biaya. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja *Freelance* pada UMKM di Pekanbaru (kasus pada usaha *catering*). Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Penelitian yang keempat dari Popo Musthofa Kamil, Egi Nuryadin, Layla Dewi (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh model pembelajaran sains teknologi masyarakat terhadap keterampilan berpikir kritis peserta didik pada materi archaeobacteria dan eubacteria serta penerapannya pada usaha mikro kecil menengah (UMKM) masyarakat. Metodologi yang digunakan pada penelitian ini adalah *true eksperimental*. Teknik sampel adalah cluster random dan Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t dengan taraf signifikan (α) – 5%. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah menunjukkan terdapat Pengaruh Model Pembelajaran Sains Teknologi Masyarakat terhadap Keterampilan Berpikir Kritis Peserta Didik pada Materi *Archaeobacteria* dan *Eubacteria* di Kelas X SMA Negeri 7 Kota Tasikmalaya Tahun Pelajaran 2018/2019. Hasil penelitian ini kemudian diterapkan pada Masyarakat melalui pelatihan dan sosialisasi kepada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) melalui pengolahan laktosa menjadi asam laktat dengan bantuan *Lactobacillus bulgariscus* dan pengolahan Nata de Coco dengan bantuan *Acetobacter xylinum*. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Pengaruh Model Pembelajaran Sains Tekonologi Maryarakat terhadap Keterampilan berpikir krirus peserta didik pada Materi *Archaeobacteria* dan *Eubacteria* serta penerapannya pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Marayarakat. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Penelitian yang kelima dari Murtini, Nughroho Mardi, dan Sri Hartati (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kreativitas, inovasi dan perkembangan UMKM di Kecamatan Sugihwaras Kabupaten Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap perkembangan UMKM di Kecamatan Sugihwaras Kabupaten Bojonegoro, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh inovasi terhadap perkembangan UMKM di Kecamatan Sugihwaras Kabupaten Bojonegoro. Metodologi yang diterapkan adalah eksplanasi dan kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah *sensus sampling*. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah menunjukkan variabel

keativitas dalam kategori baik , variabel inovasi dalam kategori baik, dan variabel pengembangan UMKM di Kecamatan Sugihwaras Kabupaten Bojonegoro juga dalam kategori baik. Kreativitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan UMKM di Kecamatan Sugihwaras Kabupaten Bojonegoro. Inovasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel pengembangan UMKM di Kecamatan Sugihwaras Kabupaten Bojonegoro. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Analisis Pembembangan UMKM melalui Dimensi Kreativitas dan Inovasi. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Penelitian yang keenam dari Kihwan Kim dan Suk Bong Choi (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh kepribadian kreatif dan lingkungan kerja kreatif pada produktivitas penelitian fakultas bisnis. Metodologi yang diterapkan adalah *Research resources*. Sampel yang digunakan sebanyak 247 responden. Teknik analisis data menggunakan kuesioner yang diberikan dalam bentuk survey yang ditemaptkan deserver online. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah dukungan dari rekan kerja dan tekanan beban kerja secara positif terkait dengan total publikasi yang dilapoorkan sendiri, sumber daya penelitian dan tekanan beban kerja secara positif terkait dengan publikasi di jurnal manajemen puncak, implikasi untuk penelitian dan praktik di masa depan adalah dibahas. . Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Pengaruh Kepribadian Kreatif dan Pekerjaan Lingkungan pada Produktivitas Riset Bisnis Fakultas Sekolah. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Penelitian yang ketujuh dari Colm Fearon, *et al* (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *Young Enterprise* (YE) wiraushawan mahasiswa mengembangkan peluang produk atau layanan baru,

belajar keterampilan membuat keputusan dan mencapai rasa kemanjuran wirausaha. Metodologi yang diterapkan adalah statistik deskriptif. Teknik sampel pada penelitian ini sebanyak 327 responden. Teknik analisis data menggunakan kuesioner survey peserta perusahaan YE di seluruh Belanda. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pendidikan perusahaan mini berbasis tim iniatif benar-benar bermanfaat bagi pelajar. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Mengembangkan peluang baru, Kewirausahaan keterampilan dan Kreativitas produk atau layanan *Young Enterprise* (YE). Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

Penelitian yang kedelapan dari Salman Ali, *et al* (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pentingnya keterampilan tidak berwujud: modal intelektual, literasi keuangan dan pengalaman bisnis dalam pengembangan produk baru yang menghasilkan keberlanjutan kinerja kompetitif. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *research design* dan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan kuesioner sebanyak 283 responden dan wawancara sebanyak 16 responden. Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah merekomendasikan perusahaan untuk menekankan pada peningkatan keterampilan tidak berwujud para manajer untuk membangun produk baru yang menghasilkan posisi yang kompetitif yang berkelanjutan dan merekomendasikan manajer pemasaran untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman keuangan mereka dengan partisipasi dalam berbagai seminar dan lokakarya yang dapat memacu generasi ide baru mereka dan pengembangan produk baru kemampuan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah Membongkar pentingnya keterampilan tidak berwujud dalam pengembangan produk baru dan berkelanjutan performa bisnis; strategi untuk manajer pemasaran. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan Pengaruh Keterampilan, Kreativitas dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3), yang menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Simamora dalam Sutrisno (2015:5), memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Fungsi Sumber Daya Manusia ini, untuk untuk mengelola dan mengatur manusia seefektif dan seefisien mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang memuaskan satu sama lain dan tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan atau tidak diuntungkan

Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2.2 Keterampilan

2.2.2.1 Definisi Keterampilan

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa

satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan.

Menurut Suprihatiningsih (2020 :49) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Sedangkan menurut Chaerudin, *et al* (2020:144) keterampilan yaitu kemampuan menspesifikasi tujuan performasi, kemampuan mendiagnosa, keterampilan memilih strategi, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan menilai efektifitas pekerjaan. Keterampilan adalah membimbing, mengarahkan, membangun karyawan dalam belajar guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan secara terpadu.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

2.2.2.2 Pentingnya Keterampilan

Keterampilan merupakan domain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawai, berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan dengan baik:

1. Tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.
3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
4. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya.

2.2.2.3 Jenis-jenis Keterampilan

Menurut Chaerudin, *et al* (2020: 149-151) keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan sebagai berikut:

1. Keterampilan dasar (*basic literacy skills*)

Keterampilan dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.

2. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi. Ini mencakup kemampuan manajer untuk melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan dan memahami hubungan antara bagian yang saling bergantung, mendapatkan, menganalisis dan menginterpretasikan informasi yang diterima dari bermacam-macam sumber.

3. Keterampilan administratif (*administrative skills*)

Keterampilan administratif adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengawasan karyawan. Kemampuan mencakup untuk mengikuti kebijaksanaan dan prosedur, mengelola dengan anggaran terbatas, dan sebagainya. Kemampuan ini adalah merupakan perluasan dari kemampuan konseptual.

4. Kemampuan teknis (*technical skills*)

Kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur, atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu.

5. Keterampilan hubungan manusiawi (*human-relation skills*)

Keterampilan untuk mengembangkan hubungan yang harmonis di antara semua anggota lembaga atau organisasi. Keterampilan ini berkenaan dengan kemampuan seorang karyawan dalam bekerjasama dengan orang lain dan memotivasi para bawahannya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja

6. Keterampilan dalam pengambilan keputusan (*decision making skills*)

Merupakan jenis keterampilan untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai alternatif solusi terhadap permasalahan yang dihadapi di tempat kerja. Terdapat tiga tahapan utama dalam pengambilan keputusan yaitu meliputi:

- a. Merumuskan masalah, mengumpulkan fakta, dan mengidentifikasi alternatif pemecahannya.
- b. Mengevaluasi setiap alternatif dan memilih alternatif yang terbaik.
- c. Mengimplementasikan alternatif yang terpilih, penindaklanjutan secara periodik, dan mengevaluasi keefektifan alternatif yang telah dipilihnya.

7. Keterampilan memanfaatkan waktu (*time management skills*)

Merupakan jenis keterampilan dalam menggunakan dan mengatur waktu yang seproduktif mungkin. Karyawan harus terus belajar mengelola waktu kerja karena dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan rencana-rencana yang telah dijadwalkan.

8. Keterampilan teknologi (*technological skills*)

Merupakan jenis keterampilan seorang karyawan untuk menguasai teknologi sebagai sarana penunjang pekerjaan atau usaha yang sedang ditekuni. Contoh: mengoperasikan komputer, mesin jahit listrik, dan sebagainya.

2.2.2.4 Indikator Keterampilan

Handoko (2014:19), menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya.
- b. Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara individual.
- d. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team.

2.2.3 Kreativitas

2.2.3.1 Definisi Kreativitas

Kreativitas sendiri memiliki arti kemampuan untuk menciptakan atau menemukan sesuatu yang baru yang berbeda dengan sebelumnya. Kreativitas merupakan kemampuan interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan di mana ia berada, dengan demikian perubahan di dalam individu maupun di dalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif. Salah satu konsep yang amat penting dalam bidang kreativitas adalah hubungan antara kreativitas dan aktualisasi diri. Menurut psikolog humanistik, Abraham Maslow dan Carl Rogers menyatakan bahwa seseorang dikatakan mengaktualisasikan dirinya apabila seseorang menggunakan semua bakat dan talentanya untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mengaktualisasikan, atau mewujudkan potensinya.

Menurut Suryana (2016: 76) Kreativitas merupakan Tindakan yang menghasilkan sesuatu dan merupakan kegiatan yang mendatangkan hasil yang sifatnya mencakup baru (*new*), berguna (*useful*) dan dapat dimengerti (*understable*).

Menurut Semiawan dalam Faisal Abdullah (2015:121) mengemukakan bahwa kreativitas adalah kemampuan menghasilkan bentuk baru dalam seni, atau dalam permesinan, atau dalam metode-metode baru. Sedangkan menurut Amirullah dan Budiyono (2014:21) menjelaskan bahwa “*Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, fleksibel, sukseksi, dan diskontinuitas, yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Jadi kreativitas merupakan bagian dari usaha seseorang. Kreativitas akan menjadi seni ketika seseorang

melakukan kegiatan. Dari pemikiran yang sederhana itu, penulis melakukan semua aktivitas yang bertujuan untuk memacu atau menggali kreativitas.

2.2.3.2 Cara Melatih Pemikiran Kreatif

Seorang wirausaha harus dapat melatih cara berpikir mereka dengan cara berbeda (*think out of the box*) ini ada sebelas hal yang patut diperhatikan dalam menerapkan cara berpikir menurut Scarborough & Cornwall (2016: 106-107):

1. Selalu berpikir : “adakah cara lain yang lebih baik?”.
2. Menentang kebiasaan, rutinitas dan tradisi.
3. Reflektif, sering berpikir “keluar dari jendela” dan penuh penghayatan saat berpikir.
4. Pemikiran secara produktif. Semakin banyak ide yang terkumpul semakin banyak pola kemungkinan untuk memperoleh ide-ide kreatif.
5. Bermain “*mental games*”, mencoba melihat berbagai kemungkinan dengan berbagai perspektif.
6. Selalu sadar akan sebuah permasalahan tidak hanya memilih satu solusi.
7. Menganggap bahwa kesalahan sebagai “*pill stop*” jalan menuju sukses.
8. Memiliki anggapan bahwa masalah sebagai batu loncatan untuk menghasilkan gagasan atau ide-ide baru.
9. Memahami sebuah kegagalan sebagai bagian dari proses kreatif yang alami.
10. Mempunyai kecakapan “helikopter” yaitu mampu atau keterampilan untuk “naik” melihat rutinitas harian dari perspektif yang lebih luas kemudian “turun” untuk berfokus pada area yang membutuhkan perubahan.
11. Menghubungkan ide yang tidak berhubungan dengan masalah untuk memperoleh solusi inovatif.

2.2.3.3 Hambatan Kreativitas

Menurut Scarborough & Cornwall (2016: 109) bahwa terdapat 9 kategori “*mental locks*” yang membatasi kreativitas individu ialah:

1. Selalu berusaha mencari jawaban yang “tepat”.
2. Hanya berfokus pada selalu “berpikir logis”.

3. Mengikuti peraturan secara membabi buta.
4. Selalu berpikir simpel dan praktis.
5. Memandang sebuah permainan adalah hal yang tidak berguna.
6. Selalu ingin menjadi ahli dalam bidangnya atau spesialis.
7. Selalu ingin menghindari ambigu atau bermakna ganda.
8. Takut terlihat tidak mempunyai wawasan atau bodoh.
9. Memiliki keyakinan bahwa “saya tidak kreatif” adalah langkah yang membunuh kreativitas.

2.2.3.4 Metode Kreatif

Menurut Suryana (2016: 73) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang berbagai di berbagai tingkatan memiliki jenis kreatif yang berbeda. Menurutnya terdapat empat jenis kreatif utama, yaitu:

1. Duplikasi
Kemajuan yang telah dicapai oleh para pemimpin adalah dengan menyaring metode, gagasan yang dianggap pantas untuk diubah berdasarkan keperluan.
2. Perluasan
Suatu inovasi harus dilakukan dengan tujuan meningkatkan manfaatnya dengan memperluas penerapannya.
3. Inovasi
Menciptakan sesuatu yang baru.
4. Sintesis
Menggunakan gagasan pendapat dari berbagai sumber.

2.2.3.5 Ciri-ciri Orang Kreatif

Menurut Suryana (2016: 72) terdapat 8 ciri-ciri orang kreatif yaitu:

1. Tertantang terhadap kondisi dan situasi yang sudah ada.
2. Selalu ingin tahu segala hal.
3. Memiliki motivasi atau dorongan dari dalam diri yang tinggi .
4. Memiliki visi yang jelas kedepan.
5. Dapat menghibur orang lain.
6. Berani mengambil resiko.

7. Suka berpetualang.
8. Memiliki selera humor.

Dari kedelapan ciri-ciri diatas maka tercipta indikator menurut Suryana (2016:73) yaitu:

- a. Tidak merasa puas atas prestasi yang telah dicapai, dan selalu ingin membuat perubahan, perbaikan dan pengembangan.
- b. Selalu ingin tahu dan selalu mengeksplere lingkungan agar dapat menemukan kemungkinan-kemungkinan baru.
- c. Memiliki respon yang cepat terhadap keutuhan dari dalam, selalu proaktif, dan menghargai setiap usaha.
- d. Memiliki pandangan jauh kedepan dan memiliki imajinasi yang tinggi.
- e. Memunculkan ide-ide yang belum pernah terpikirkan sebelumnya, dan memandang sesuatu yang tidak mungkin terjadi mungkin.
- f. Berani mencoba sesuatu yang baru dan bersedia menanggung kegagalan.
- g. Selalu mencoba untuk mengubah lingkungan dan melakukan petualangan untuk mendapatkan inspirasi.
- h. Memiliki ketertarikan terhadap hal yang mengagumkan.

2.2.4 Disiplin Kerja

2.2.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019:333) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan

menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.2.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2016:129) ada 2 macam. yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun ilim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawa harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedomn yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran.

2.2.4.3 Bentuk sanksi dari tindakan *indisipliner*

Ada beberapa bentuk tindakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat tindakan *indisipliner* yang dilakukannya (Fahmi, 2016:66), yaitu:

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis

Isi teguran tersebut terapkan dalam berbagai macam bentuk, secara umum sebagai berikut:

1. Penurunan jabatan
2. Pemindahan posisi
3. Pemutusan hubungan kerja (PHK)
4. Termasuk pengaduan terhadap pihak berwajib.

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal menurut Mangkunegara (2016: 121) yaitu, sebagai berikut:

1. Pemberian peringatan: Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.
2. Pemberian sanksi harus segera: Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar-pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
3. Pemberian sanksi harus konsisten: Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai

merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian sanksi.

4. Pemberian sanksi harus impersonal: Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria/wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014:94) menyatakan bahwa indikator-indikator yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu seperti peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. Jam kerja berlaku di perusahaan yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 sampai dengan pasal 85 tentang batasan kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu.

2. Taat terhadap peraturan institusi

Taat terhadap peraturan institusi seperti peraturan dasar tentang berpakaian dengan sopan dan rapi serta bertingkah laku dalam pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan

Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan seperti peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain sesuai standar operasional perusahaan (SOP) yang telah dibuat.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan tentang yang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.2.4.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan didapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi: Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Adanya tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan; aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuatu dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terkait

atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Adanya tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

2.2.5 Efektivitas kerja

2.2.5.1 Definisi Efektivitas Kerja

Menurut Harries Madiistriyatno (2020:31) menjelaskan bahwa efektivitas mengandung arti terjadi suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Jadi, perbuatan seseorang yang efektif ialah suatu perbuatan yang dapat menimbulkan akibat sebagaimana yang diharapkan.

Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya suatu usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut keberhasilan dalam melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.

2.2.5.2 Faktor-faktor Efektivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai menurut Harries Madiistriyatno (2020:33), faktor tersebut antara lain:

- a. Pimpinan
- b. Rekan sekerja
- c. Sarana fisik
- d. Kebijaksanaan
- e. Peraturan organisasi
- f. kompensasi/imbalan jasa uang atau non uang
- g. Jenis pekerjaan dan tantangan

2.2.5.3 Manfaat Efektivitas Kerja

Menurut Sarwoto (2015:64) manfaat efektivitas kerja bahwa berhasil guna atau efektif merupakan pelayanan yang baik corak dan mutunya sesuai kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Gie (2010:26) Efektivitas kerja bermanfaat dalam memberikan pelayanan kepada orang lain atau kepada organisasi yang menggunakan produknya, seperti halnya dengan organisasi yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyusun program organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya Gie menyatakan bahwa efektivitas memiliki empat sifat utama organisasi antara lain:

- a. Berorientasi pada kondisi ekonomi secara menyeluruh dan bersifat umum untuk daerah tertentu.
- b. Menjamin terhadap perkembangan industri dan pertumbuhannya, sehingga dapat melahirkan suatu hasil tertentu dalam pernyataan.

- c. Menentukan tindakan tertentu bagi pemerintah dan menjalankan program
- d. Mengikut sertakan tindakan tertentu bagi pemerintah dan menjalankan program.

Melihat dari manfaat efektivitas kerja diatas bahwa sebenarnya efektivitas bermanfaat bagi:

- a. Perumusan atau dinas itu sendiri termasuk didalamnya pegawai yang ada di dalam perusahaan atau dinas, kemudian perhitungan secara ekonomi terhadap pemanfaatan dan sumber daya hasil yang diperoleh.
- b. Pemerintah dalam menjalankan program, peraturan-peraturan dan undang – undang yang berlaku.
- c. Masyarakat Sebagai sasaran hasil, peraturan dan undang-undang yang berlaku dalam dunia usaha.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas bermanfaat bagi pencapaian tujuan dan penentuan keberhasilan sekaligus di dalamnya menyangkut tujuan organisasi itu sendiri, pegawai dan pihak dari luar organisasi.

2.2.5.4 Indikator Efektivitas Kerja

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Berikut dimensi efektivitas kerja menurut Denison (2010:45) sebagai berikut :

1. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikut sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu

organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a. pemberdayaan (*Empowerment*),
- b. kerja tim (*Team Orientation*) dan
- c. kemampuan berkembang (*Capability Development*)

2. Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi (*Consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. Konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu:

- a. nilai inti (*core value*),
- b. kesepakatan (*agreement*),
- c. koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*).

3. Adaptasi (*Adaptability*)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan individu untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan individu dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.

Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu:

- a. perubahan (*Creating Change*),
- b. berfokus pada pelanggan (*Customer Focus*) dan
- c. keadaan organisasi (*Organizational Learning*).

4. Misi (*Mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti yang menjadikan anggota teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh

organisasi. Sesuai dengan penelitian Denison (2004) yang menunjukkan bahwa yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu:

- a. strategi yang terarah dan tetap (*Strategic Direction and Intent*),
- b. Tujuan dan objektivitas (*Goals and Objective*).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja

Menurut Amstrong dalam Ali Chaerudin, dkk (2020:144) keterampilan yaitu kemampuan menspesifikasi tujuan performasi, kemampuan mendiagnosa, keterampilan memilih strategi, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan menilai efektifitas pekerjaan. Keterampilan adalah membimbing, mengarahkan, membangun karyawan dalam belajar guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan secara terpadu.

Keterampilan yang meningkat pada seseorang tentunya akan meningkatkan efektivitas kerja. Jika individu sudah mendapatkan keterampilan yang baik, maka akan meningkatkan kegiatan dan akan meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan. Sedangkan jika keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu sangat rendah, maka akan mempengaruhi efektivitas kerja yang ada di perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolo, *et al* (2016) dalam Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 256-267 (ISSN 2303-1174) yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado.

2.3.2 Pengaruh Kreativitas terhadap Efektivitas Kerja

Menurut Semiawan dalam Faisal Abdullah (2015:121) mengemukakan bahwa kreativitas adalah kemampuan menghasilkan bentuk baru dalam seni, atau dalam permesinan, atau dalam metode-metode baru.

Kreativitas memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tingkat efektivitas kerja dan kualitas dari seorang karyawan. Jika setiap karyawan dapat bekerja secara produktif dan memiliki kreativitas kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan dapat membangun kekuatan kerja yang stabil di dalam sebuah perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kekuatan kerja yang baik maka akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dari Krisma (2017) dalam Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.4 No. 2, Juli-Desember 2017 (e-ISSN: 2549-9661) yang berjudul Pengaruh Kreativitas dalam Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Alumni Magister Manajemen Pendidikan Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rirai, 2011:824)

Apabila seseorang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah, maka akan menurunkan efektivitas kerja di perusahaan. Jika efektivitas kerja menurun di dalam suatu perusahaan, maka individu tersebut tidak dapat bekerja secara efektif sehingga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Apabila seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, maka akan meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan.

Secara garis besar disiplin kerja dapat berdampak positif. Dalam sisi disiplin kerja yang berdampak positif, karyawan yang mengalami tingkat disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik saat diberi tanggung jawab oleh perusahaan dan pandai dalam mengatur waktu pada saat melakukan kegiatan yang akan berpengaruh baik terhadap efektivitas kerja yang ada di perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wadi (2016) dalam eJournal Pemerintahan

Integratif, 2016, 4 (4) :447-489 (ISSN: 2337-8670) yang berjudul Pengaruh Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur.

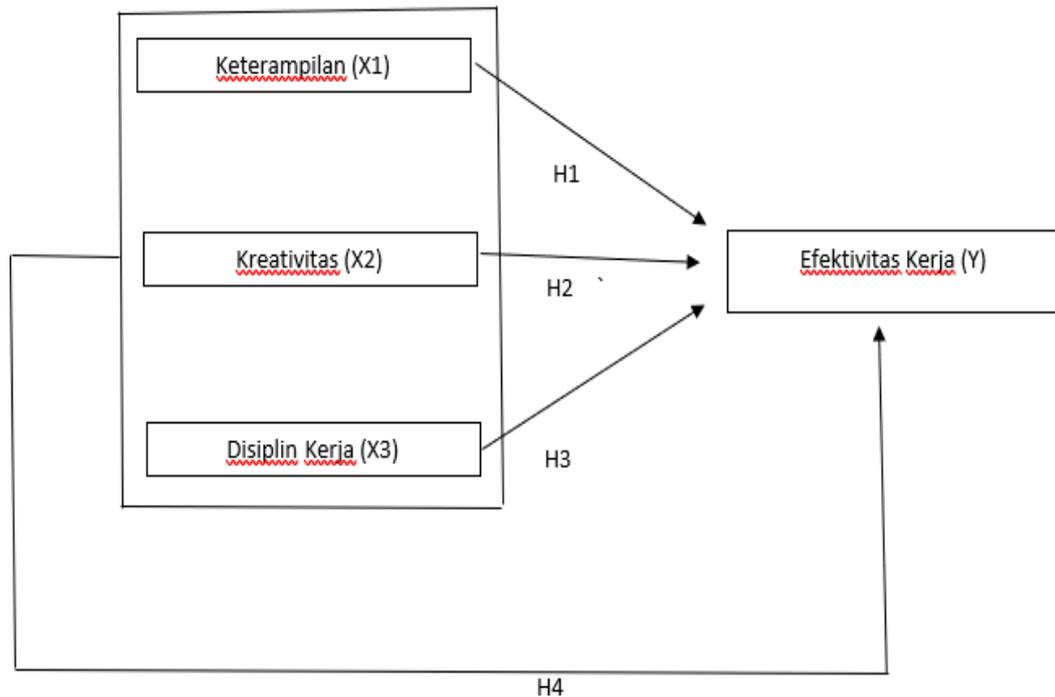
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari uraian teori-teori diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Keterampilan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.
2. Diduga Kreativitas mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.
3. Diduga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.
4. Diduga Kreativitas, Keterampilan, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja pelaku usaha pada UMKM Baznas di Wilayah DKI Jakarta.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan hasil analisis pada masalah pokok penelitian, variabel independen dalam penelitian ini adalah Keterampilan (X_1), Kreativitas (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Efektivitas Kerja (Y). Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis 1 : Keterampilan (X1) yang mengarah ke Efektivitas Kerja (Y), yang berarti diduga bahwa Keterampilan dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Hipotesis 2 : Kreativitas (X2) yang mengarah ke Efektivitas Kerja (Y), yang berarti diduga bahwa Kreativitas dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Hipotesis 3 : Disiplin Kerja(X3) yang mengarah ke Efektivitas Kerja (Y), yang berarti diduga bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Hipotesis 4 : Keterampilan (X1), Kreativitas (X2), dan Disiplin Kerja (X3) yang mengarah ke Efektivitas Kerja (Y), yang berarti diduga bahwa secara bersama-sama diduga dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja.