EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Melalui Teamwork dan Komitmen Kerja

Herman Jelatu[1], Ichsan Ansari Ibrahim[2]
[1,2]Institut Teknologi dan Bisnis Karya Pembangunan Papua
E-mail: hermanjelatu@itbkpp.ac.id[1], Ichsanansariibrahim67@gmail.com[2]

Article History:
Received: 05 Mei 2024
Revised: 27 Mei 2024
Accepted: 29 Mei 2024

Keywords: *Pendidikan, Pelatihan, Teamwork, Komitmen Kerja, Kinerja*

Abstract: *Kinerja kreatif merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh setiap pimpinan, baik di instansi pemerintah maupun non pemerintah ataupun di bidang jenis usaha lainnya. Setiap organisasi atau perusahaan, tentunya tidak luput dari masalah operasional, maka hal ini, perlu diupayakan untuk menuntaskan masalah dengan meningkatkan kinerja kreatif dari para karyawan. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja kreatif karyawan dengan teamwork dan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Obyek penelitian ini adalah Rumah Makan Nusantara Sentani Papua, dengan jumlah populasi 106 karyawan, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sedangkan analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengoptimalkan kinerja kreatif karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh komitmen kerja, artinya ketika karyawan memiliki komitmen kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh yang baik dalam bekerja sehingga setiap karyawan memungkinkan dapat menghasilkan kinerka yang kreatif, ada keyakinan dan loyalitas yang dianut sehingga mendorong dirinya dalam memaksimalkan kemampuan bekerja. Disamping itu, kontribusi variabel teamwork dan pelatihan juga terlihat efektif meningkatkan kinerja kreatif karyawan, kejelasan tujuan dalam bekerja menjadi harapan karyawan bisa bekerjasama dengan baik dalam tim, dan juga pelaksanaan pelatihan yang memperhatikan metode, keterampilan instruktur dan lama waktu. Secara tidak langsung menunjukkan hasil bahwa teamwork dan komitmen kerja dapat memediasi yang cukup baik dalam hubungan pelatihan dan kinerja kreatif karyawan, meskipun kontribusinya masih lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.*

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

PENDAHULUAN

Persaingan global mampu memberikan tantangan yang bebas bagi semua kalangan pembisnis atau perusahaan yang sudah ada, termasuk industri kecil dan menengah (Helmy et al., 2019). Hal ini tentu menjadi dorongan untuk industri ini untuk menjadi lebih inovatif, kreatif dan mengembangkan keunggulan kompetitif yang sifatnya berkelanjutan (Arsawan dkk., 2022; Ghosh, 2015, Hon & Lui, 2016, Rasheed dkk., 2021), sehingga pada akhirnya mampu dan dapat meningkatkan kemampuan UMKM dalam kinerja kreatif karyawan (Aristana dkk., 2022, Tajasom dkk., 2015; Utaminingsih, 2016). Namun saat ini kejadian sering kali terjadi bahwa kinerja kreatif karyawan dalam mengembangkan usaha masih belum maksimal atau belum ada perubahan (Bodlaj dkk., 2020), Selain itu, kinerja kreativitas karyawan dapat meningkatkan daya saing UMKM (Amabile, 1988, Cekmecelioğlu & Günsel, 2013, Hon, 2013). Kreativitas merupakan generasi ide baru dan berguna (Liu dkk., 2011, Miao & Cao, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja kreativitas karyawan sangat penting.

Perusahaan ingin memiliki tenaga kerja berkualitas dan produktif agar perusahaan dapat berkembang dengan cepat dan mampu bersaing di era persaingan bebas (Abbasimehr dkk., 2020). Perusahaan mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah melalui program pelatihan (Hernaus dkk., 2019). Kesenjangan ini adalah perbedaan antara kemampuan sebenarnya dari karyawan yang mencakup, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Domingo & Perales, 2019), sehingga untuk mengatasi kesenjangan dalam kompetensi individu, perusahaan menerapkan program pelatihan (Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J., 2023).

Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh karyawan karena kondisi perubahan yang dinamis adalah kemampuan inovasi yang dimiliki masih relatif rendah untuk menghasilkan kinerja kreatif. Kinerja kreatif sebagai bentuk strategi yang masih sangat jarang dikaji sebagai sebuah strategi spesifik dan penting dalam mengembangkan kinerja kreatif karyawan yang visioner dan kemampuan diatas rata-rata. Kinerja kreatif diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan ide-ide dalam memecahkan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa menempatkan investasi dalam program pendidikan dan pelatihan pelatihan yang efektif dapat memberikan hasil menguntungkan bagi organisasi. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa banyak kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan tanpa keyakinan hanya dengan harapan mereka akan membuahkan hasil (Arthur, Jr., W., Bennett Jr., W., 2003). Diklat merupakan aktivitas terencana yang biasanya guna meningkatkan kemampuan pegawainya baik secara tehnis maupun non tehnis. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja. Pelatihan menjadi strategi yang dapat membentuk kinerja kreatif karyawan, semakin efektif pelatihan dan sesuai kebutuhan maka akan menentukan keberhasilan karyawan dalam menghasilkan kinerja terbaik (Jelatu, H., & Jewaru, M., 2024).

Disamping itu, karyawan berada pada lingkungan yang heterogen dan dapat terpengaruh dari interaksi dan aktivitas yang terjadi didalamnya sehingga mereka dapat menunjukkan perubahan dalam aktivitas kerjanya. Hal ini menjadi salah satu faktor penting untuk membentuk kinerja kreatif, bahwa interaksi dengan orang- orang yang berbeda dalam tim kerja sebuah organisasi akan memberika pengaruh pada perilaku karyawan dalam bertindak. Oleh karena itu, perlu memperhatikan teamwork sebagai strategi penting yang dijadikan sebagai tuntutan rangka guna mencapai tingkat keberhasilan dalam bekerja. Adanya kerjasama tim yang efektif akan memberikan motivasi dan dorongan kuat yang melahirkan spirit dan sinergisitas bagi mereka yang terlibat didalam tim tersebut. Tanpa adanya kebaikan dalam hal kerjasama maka sulit

mencapai target dan melahirkan ide-ide yang optimis dari para anggota. Teamwork adalah sinergitas kekuatan dari banyak orang untuk meraih tujuan bersama sebagaimana yang diharapkan. Teamwork akan mempersatukan pandangan dan gagasan yang kuat dan membawa pada perubahan lebih baik. Hal yang sama dan penting dipertimbangkan dalam membentuk karakter pegawai yang mampu berkinerja tinggi adalah komitmen kerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi isu sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu kepercayaan yang telah diamanhkan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja kondusif sehingga kerja organisasi menjadi efisien dan efektif (Jelatu, H., 2023).

Terkait hal yang telah dijelaskan, maka hal ini perlu diteliti kembali bahwa kinerja kreatif karyawan menjadi sebuah tantangan, pelatihan dinilai belum sepenuhnya menunjang peningkatan kinerja kreatif karyawan. Juga, berdasarkan hal tersebut adalah peneliti mencoba menguji teamwork dan komitmen kerja sebagai variabel mediator. Peneliti melihat bahwa ketika pegawai membangun komitmen dan berkomitmen maka akan lebih mampu memaksimalkan potensi dirinya dalam menghasilkan pekerjaan yang kreatif.

LANDASAN TEORI

Pelatihan dan Teamwork

Teamwork adalah kemampuan seseorang melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai tujuan tim dan organisasi serta anggotanya mampu ikut serta dalam tim dan mendapatkan kepuasan didalamnya (Dejanaz, 2016). Tim membutuhkan Diklat untuk meningkatkan kemampuannya, pelatihan yang efektif selalu menjadi harapan bagi organisasi untuk menghasilkan kualitas sumberdaya manusia. Pelatihan menunjukkan kesepadanan sumber daya dan waktu dalam menghasilkan apa yang direncanakan. Pelatihan memberikan banyak dampak terhadap perilaku pegawai dalam bekerja, dan sangat banyak kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki agar memberikan hasil kerja maksimal. Pelatihan sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik dan sesuai standar (Hubeis, 2007). Penelitian tentang hubungan ini pernah dilakukan dengan hasil positif dan signifikan antara lain (Khademian et al., 2018, Kustanto, 2019, Tannenbaum et al., 2021).

Diklat dan Komitmen Kerja

Komitmen kerja pegawai memiliki peranan penting karena dengan komitmen maka pegawai secara tulus dan maksimal mencurahkan segala kemampuannya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seorang yang memihak pada organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi (Robbins & Judge, 2016). Diklat merupakan salah satu cara yang membuat pegawai dapat berkomitmen dengan pekerjaannya, pelatihan yang efektif memberikan cara dalam melakukan perubahan-perubahan perilaku kerja dengan tetap berorientasi pada hasil. Pelatihan adalah sebuah proses belajar dengan harapan memperoleh keahlian dan juga memberikan pelajaran tentang aturan, perubahan sikap dan konsep-konsep untuk menunjang kinerja yang lebih baik (Simamora, 2016). Semakin efektif Diklat yang dilakukan akan dapat mengubah sikap pegawai dalam bekerja. Sebagaimana komitmen kerja memiliki komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan

kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Finch, 2010). Penelitian tentang hubungan ini pernah dilakukan dengan hasil positif dan signifikan antara lain (Ahmad et al., 2017, Ocen et al., 2017, Tsani & Prasetyo, 2020).

Diklat dan Kinerja Kreatif

Kinerja kreatif menjadi hal yang berbeda karena seseorang dengan kinerja kreatif lebih menekankan pada hasil dengan mengoptimalkan ide-ide dan gagasan untuk menghasilkan yang terbaik, kadang digambarkan dengan kemampuan berpikir kritis, memiliki banyak ide, mampu menggabungkan gagasan yang belum pernah terjadi sebelumnya dan kemampuan menemukan ide dalam memecahkan permasalahan (Hamzah, 2011). Diklat merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja kreatif, telah banyak pegawai yang kreatif dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan dimana Diklat sebagai aktivitas kompleks untuk memberikan, mendapatkan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan atau kompetensi dalam bekerja, pencapaian produktivitas, kedisiplinan, perilaku dan mendorong etos kerja pada level tertentu dengan keterampilan yang lebih baik berdasarkan pada kebutuhan kerja. Diklat yang efektif mengarah pada penilaian dampak program atas perilaku dan sikap dalam jangka pendek dan jangka panjang (Simamora, 2016). Penelitian tentang hubungan ini pernah dilakukan dengan hasil positif dan signifikan antara lain (Pameilia & Sary, 2019, Santoso & Johnathan, 2018, Sari, 2019).

Komitemen Kerja dan Kerja Kreatif

Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Beberapa orang berdedikasi atau menempatkan dirinya pada pekerjaan mereka sebab mereka menyukai apa yang mereka lakukan atau karena mereka berbagi tujuan dengan orang lain dalam organisasi. Yang lain mungkin tetap tinggal karena takut tersesat jika pergi atau tidak mendapatkan apa-apa. Orang lain mungkin bertahan karena mereka merasa organisasi atau atasan mereka mendukungnya. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seorang yang memihak pada organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi (Robbins & Judge, 2016). Penelitian tentang hubungan ini pernah dilakukan dengan hasil positif dan signifikan antara lain (Gunawan & Munir, 2016, Ismail et al., 2018, Maya et al., 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Makan Nusantara Sentani Papua. Sampel melibatkan 106 karyawan rumah makan nusantara sentani papua. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan terutama dengan distribusi kuesioner, sementara analisis datanya memakai path analysis.

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rentang skala 1-5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibangun dari beberapa konsep dan hasil penelitian sebelumnya. Variabel Independen: Pendidikan dan Pelatihan (X). Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dampak dari hasil Diklat pelatihan yang ditunjukkan dengan perubahan-perubahan perilaku kerja pegawai. Indikator yang digunakan mengacu pada (Sofyandi, 2013), yakni: isi pelatihan, metode pelatihan, keterampilan instruktur, lama waktu, dan fasilitas pelatihan.

Variabel Intervening. a) Teamwork (Y1). Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk kerjasama dalam bekerja dengan berkolaborasi satu dengan yang lain untuk melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan mengacu pada (Dejanaz, 2016), yakni: memiliki tujuan yang jelas, memahami tugas dan peran, saling percaya, mampu berpartisipasi, dan bertanggungjawab pada tim. b) Komitmen Kerja (Y1). Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap dan perilaku pegawai dengan keterlibatan kuat terhadap organisasinya dan berusaha mempertahankan keberadaannya dalam organisasi. Indikator yang digunakan mengacu pada (Finch, 2010; Robbins & Judge, 2016), yakni: loyal pada pekerjaan, menampilkan usaha maksimal, konsisten dalam bekerja, mengedepankan kemampuan dirinya.

Variabel Dependen: Kinerja Kreatif (Z). Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencapaian kerja dengan orientasi hasil maksimal dengan menciptakan ide-ide baru, berpikir dan menemukan metode, dan inovasi dalam bekerja. Indikator yang digunakan mengacu pada (Fadel, 2009; Mangkunegara, 2016), yakni: kualitas, kuantitas, inovatif, kecepatan bekerja, keakuratan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan path analysis. Penelitian ini menunjukkan 3 model jalur berbeda. Hasil uji validitas pada setiap variabel menunjukkan bahwa seluruh indikator bernilai valid dari setiap variabel. Hal ini dibuktikan dengan *nilai corrected item-total correlation* > 0.30 (Sugiyono, 2017), sehingga item dianggap memenuhi sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1-4.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihant (X)

Item Pernyataan	*Corrected item-total correlation*	r-kritis	Kesimpulan
X.1	.466	30	Valid
X.2	.767		
X.3	.727		
X.4	.738		
X.5	.327		

Sumber: Pengolahan data, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Teamwork (Y1)

Item Pernyataan	*Corrected item-total correlation*	r-kritis	Kesimpulan
Y1.1	.404	.30	Valid
Y1.2	.562		
Y1.3	.556		
Y1.4	.578		
Y1.5	.585		

Sumber: Pengolahan data, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja (Y2)

Item Pernyataan	*Corrected item-total correlation*	r-kritis	Kesimpulan
Y2.1	.429	.30	Valid
Y2.2	.483		
Y2.3	.594		
Y2.4	.684		

Sumber: Pengolahan data, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Kreatif (Z)

Item Pernyataan	*Corrected item-total correlation*	r-kritis	Kesimpulan
Z.1	.407	.30	Valid
Z.2	.495		
Z.3	.478		
Z.4	.590		
Z.5	.454		

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 4 item/indikator/pernyataan pada masing- masing variabel menunjukkan nilai *corrected item-total* correlation lebih besar dari r- kritis 0,30 sehingga tiap item pernyataan adalah valid, dan dapat dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya, uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya (Sugiyono, 2017). Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dimana reliable jika nilai *Cronbach Alpha*-nya > 0,6 (Ghozali, 2018). Hasil pengujian reliabilitas variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Diklat (X)	.811	Reliabel
Teamwork (Y1)	.767	
Komitmen Kerja (Y2)	.745	
Kinerja Kreatif (Z)	.723	

Sumber: Pengolahan data, 2024

Pengaruh Lansung

Path 2. Pelatihan (X) terhadap Komitmen Kerja (Y2)

Tabel 7. Pengaruh X terhadap Y2

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.754	1.478		5.244	.000
	Pelatihan (X)	.427	.066	.536	6.476	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y2)						

Sumber: Pengolahan data, 2024

Pada jalur 2 menunjukkan koefisien jalur (α2) = 0,536 dan tingkat signifikan 0,000 artinya ada pengaruh positif signifikan (Sig < 0.05), artinya tiap ada kenaikan DIKLAT (X) sebesar 1 poin maka meningkatkan Komitmen Kerja (Y2) sebesar 0.536 poin. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yakni (Ahmad et al., 2017; Ocen et al., 2017; Tsani & Prasetyo, 2020) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Peningkatan komitmen kerja karyawan didukung oleh pelaksanaan pelatihan yang efektif,

pelaksanaan pelatihan telah membentuk karyawan memiliki komitmen kuat dalam bekerja, loyal atas pekerjaan, berusaha maksimal dan mampu mengedepankan kemampuan dirinya.

Path 3. Pelatihan (X), Teamwork (Y1) dan Komitmen Kerja (Y2) terhadap Kinerja Kreatif (Z)

Tabel 8. Pengaruh X, Y1 dan Y2 terhadap Z

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.250	1.676		4.325	.000
	Pelatihan (X)	.158	.079	.196	2.000	.048
	Teamwork (Y1)	.216	.076	.250	2.836	.006
	Komitmen Kerja (Y2)	.385	.090	.378	4.294	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Kreatif (Z)						

Sumber: Pengolahan data, 2024

1. Pelatihan (X) terhadap Kinerja Kreatif (Z)

   Pada jalur 3 menunjukkan koefisien jalur (β1) = 0,196 dan tingkat signifikan 0,046 artinya ada pengaruh positif dan signifikan (Sig < 0.05), artinya tiap ada kenaikan Pelatihan (X) sebesar 1 poin maka meningkatkan Kinerja Kreatif (Z) sebesar 0.196 poin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya seperti (Pameilia & Sary, 2019; Santoso & Johnathan, 2018; Sari, 2019) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memberikan peran penting dalam mendukung kinerja kreatif karyawan, Pelatihan menjadi sarana yang dapat memberikan perubahan tata kerja karyawan menjadi lebih baik dengan keberhasilan paling jelas terlihat dari kecepatan kerja karyawan.
2. Teamwork (Y1) terhadap Kinerja Kreatif (Z)

   Pada jalur 3 menunjukkan koefisien jalur (β2) = 0,250 dan tingkat signifikan 0,006 yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan (Sig < 0.05), artinya tiap ada kenaikan Teamwork (Y1) sebesar 1 poin maka meningkatkan Kinerja Kreatif (Z) sebesar 0.250 poin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya seperti (Dira et al., 2020; Pandelaki, 2018; Sarboini et al., 2017) menyimpulkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial bahwa kinerja kreatif karyawan mampu ditingkatkan oleh teamwork, adanya kejelasan tujuan dalam tim merupakan hal penting yang memberikan kekuatan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dalam tim sehingga menunjang kinerja mereka menjadi lebih baik.
3. Komitmen Kerja (Y2) terhadap Kinerja Kreatif (Z)

   Pada jalur 3 menunjukkan koefisien jalur (β3) = 0,378 dan tingkat signifikan 0,000 artinya ada pengaruh positif dan signifikan (Sig < 0.05), artinya tiap ada kenaikan Komitmen Kerja (Y2) sebesar 1 poin maka meningkatkan Kinerja Kreatif (Z) sebesar 0.378 poin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya seperti (Gunawan & Munir, 2016; Ismail et al., 2018; Maya et al., 2018) menyimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja mampu meningkatkan kinerja kreatif karyawan, karyawan dengan loyalitas menunjukkan kebanggaan mereka terhadap apa yang dapat diberikan kepada organisasinya, dan

dampaknya terhadap kinerja adalah pegawai semakin cepat bekerja ketika mereka diberikan tugas, komitmen kerja menumbuhkan sikap optimisme yang membanggakan dirinya dan organisasinya.

Untuk kontribusi variabel independen atas variabel dependen pada jalur 3 maka dilakukan uji determinasi (R^2).

Tabel 9. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664[a]	.441	.425	1.718
a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (Y2), Teamwork (Y1), Pelatihan (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Kreatif (Z)				

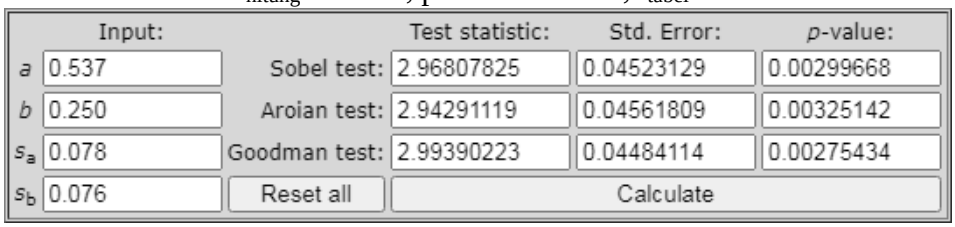
Berdasarkan hasil uji determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 0.441 artinya sebesar 44.1% nilai kontribusi yang bisa diberikan oleh variabel independen X, Y1 dan Y2 terhadap Z dan sisanya 55.9% dikontribusikan variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pengaruh tidak langsung

Untuk menentukan apakah variabel intervening mampu menjadi variabel yang baik dalam memoderasi variabel independen terhadap dependen, maka digunakan uji sobel. Perhitungan pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dilakukan menggunakan Sobel test calculator secara online dan didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pelatihan (X) terhadap Kinerja Kreatif (Z) melalui Teamwork (Y1).

t_{hitung} = 2.968; p-value = 0.002; t_{tabel} = 1.983



Nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} maka ada pengaruh mediasi yang signifikan, dan terbukti dalam uji ini bahwa pengaruh variabel X Z melalui Y1 adalah signifikan yakni 2.968 > 1.983. Sebuah tim menjadi berkualitas dalam bekerja ketika ada kesamaan tujuan masing-masing anggotanya dan juga dapat mengembangkan efektivitas tim melalui hubungan antara satu anggota dengan anggota yang lainnya untuk pencapaian tujuan (Hoegl, M., & Gemuenden, 2005). Kinerja kreatif karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan teamwork, kemampuan karyawan dalam bekerja dengan mengandalkan pelatihan terbukti efektif memberikan perubahan terhadap kerjasama tim menjadi lebih baik dan kemudian berdampak baik pula pada kinerja kreatif .aryawan

2. Pelatihan (X) terhadap Kinerja Kreatif (Z) melalui Komitmen Kerja (Y2).

t_{hitung} = 3.730; p-value = 0.000; t_{tabel} = 1.983

Input:			Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.536	Sobel test:	3.73063162	0.0543093	0.000191
b	0.378	Aroian test:	3.70851588	0.05463318	0.00020848
s_a	0.066	Goodman test:	3.7531478	0.05398349	0.00017463
s_b	0.090	Reset all	Calculate		

Nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} maka ada pengaruh mediasi yang signifikan, dan terbukti dalam uji ini bahwa pengaruh variabel X → Z melalui Y2 adalah signifikan 3.730 > 1.983. kinerja kreatif karyawan dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan. Adanya komitmen kerja menjadi variabel yang mendapatkan dampak positif dari hubungan pelatihan terhadap kinerja kreatif. Penelitian Pameilia & Sary (2019) dan Ismail et al., (2018) telah menunjukkan temuan yang sama bahwa pelatihan dan komitmen kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan sebagai sarana pengembangan kualitas sumber daya manusia yang sangat penting dalam membentuk perubahan- perubahan kerja dalam semua jenis usaha, dan terbukti dalam penelitian ini dampaknya terlihat pada karyawan rumah makan nusantara sentani papua dapat lebih berkomitmen dalam bekerja hingga tercapai kinerja terbaik. Untuk besaran pengaruh tidak langsung dari hubungan variabel tersebut diatas, bisa dihitung berikut ini:

a. X → Y1→ Z = (α1 x β2) = (0,537 x 0,250) = 0,134
b. X → Y2 → Z = (α2 x β3)= (0,536 x 0.378) = 0,203

Rekapitulasi Pengaruh

Untuk total pengaruh seluruh hubungan variabel dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Rekapitulasi pengaruh

Hubungan	Langsung	Tidak Langsung	Total
X → Y1	0.537		
X → Y2	0.536		
X → Z	0.196		
Y1 → Z	0.250		
Y2 → Z	0.378		
X → Y1 → Z		0.134	
X → Y2 → Z		0.203	
X → Z + X → Y1 → Z			0.330
X → Z + X → Y2 → Z			0.399

Sumber: Pengolahan data, 2024

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini maka disimpulkan bahwa kinerja kreatif karyawan mampu dipengaruhi oleh ketiga variabel yang diteliti yakni pelatihan, teamwork dan komitmen kerja. Namun demikian, dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mengoptimalkan kinerja kreatif karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh komitmen kerja karyawan, artinya ketika karyawan memiliki komitmen kerja yang baik maka mereka akan semakin mampu bekerja dengan kreatif, ada keyakinan dan loyalitas yang dianut sehingga mendorong dirinya

memaksimalkan kemampuannya. Disamping itu, kontribusi variabel teamwork dan pelatihan juga terlihat efektif dalam memperbaiki kinerja kreatif karyawan, adanya kejelasan tujuan dalam bekerja menjadi harapan karyawan bisa bekerjasama dengan baik dalam tim, dan juga pelaksanaan pelatihan yang memperhatikan metode, keterampilan instruktur dan lama waktu. Secara tidak langsung menunjukkan hasil bahwa teamwork dan komitmen kerja dapat menjadi variabel intervening yang cukup baik dalam memediasi hubungan pelatihan dan kinerja kreatif karyawan, meskipun kontribusinya masih lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad, A., Bibi, P., & Majid, A. H. A. (2017). The Impact of Training & Development and Transformational Leadership over Organizational Commitment among Academic Staff in Public Tertiary Institutions: The Buffering Role of Coworker Support. International Journal of Economic Perspectives, 11(1).

Arthur, Jr., W., Bennett Jr., W., E. (2003). Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. Journal of Applied Psychology, 88(2), 234–245.

Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. The Leadership Quarterly, 15(1), 5–32. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003. 12.003.

Arsawan, I. W. E., Kariati, N. M., Shchokina, Y., Prayustika, P. A., Rustiarini, N. W., & Koval, V. (2022). Invigorating Employee'S Innovative Work Behavior: Exploring the Sequential Mediating Role of Organizational Commitment and Knowledge Sharing. Business: Theory and Practice, 23(1), 117–130. https://doi.org/10.3846/btp.2022.1568

Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rustiarini, N. W. (2022). Employee loyalty during slowdown of Covid-19: Do satisfaction and trust matter? International Journal of Tourism Cities, 8(1), 223–243. https://doi.org/10.1108/IJTC-03- 2021-0036/.

Bodlaj, M., Kadic-Maglajlic, S., & Vida, I. (2020). Disentangling the impact of different innovation types, financial constraints and geographic diversification on SMEs' export growth. Journal of Business Research, 108(October), 466–475. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018. 10.043.

Dejanaz. (2016). Interpersonal skilils in Organization. New York: McGraw- HillCompanies.

Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(2).

Fadel, M. (2009). Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Finch, B. J. (2010). Operations Now: Supply Chain Profitability and. Performance. Mc Graw Hill International Edition. New York.

Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghosh, K. (2015). Developing organizational creativity and innovation: Toward a model of self-leadership,employee creativity,creativity climate and workplace innovativ orientation. Management Research Review, 38(11), 1126–1148. https://doi.org/10.1108/MRR-01-2014-0017

Gunawan, B. I., & Munir, A. R. (2016). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Trans retail indonesia (carrefour) cabang panakkukang makassar. Jurnal Mirai Management, 1(1), 211– 227.

Hamzah, N. (2011). Belajar dengan Pendekatan PAILKEM. PT Bumi Aksara, Jakarta. Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2005). Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects : a Theoritical concept and Empirical Evidance Organization Science. Organization Science, 12(4).

Hubeis, M. &. (2007). Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Helmy, I., Adawiyah, W. R., & Banani, A. (2019). Linking psychological empowerment, knowledge sharing, and employees' innovative behavior in Indonesian SMEs. Journal of Behavioral Science, 14(2), 66–79.

Hon, A. H. Y., & Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation inorganizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28(5), 862–885. https://doi.org/10.1108/IJCHM-09- 2014-0454

Ismail, I., Gunawan, B. I., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. YUME: Journal of Management, 1(1).

Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J. (2023). The Influence of Level of Education, Training and Work Discipline on the Performance of Forestry Officials in Makassar. Journal Markcount Finance, 1(1), 47-59.

Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). OPTIMALISASI KINERJA ORGANISASI Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerjaa. AMERTA MEDIA.

Jelatu, H. (2023). The Influence Of Work Facilities And The Quality Of Human Resources On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Population And Civil Registration Services Of Manggarai, East Manggarai And Manggarai West Districts. Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah, 1(2), 16-25.

Khademian, Z., Pishgar, Z., & Torabizadeh, C. (2018). Effect of training on the attitude and knowledge of teamwork among anesthesia and operating room nursing students: a quasi-experimental study. Shiraz E-Medical Journal, 19(4).

Khan, S., & Layal, S. (2015). Impact of Teamwork on Employees Performance. International Journal Of Education and Science, 4(12).

Kuntjoro. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali, Jakarta.

Kustanto, I. B. (2019). Efektivitas pelatihan affect based trust terhadap rekan kerja dengan metode appreciative inquiry untuk meningkatkan kualitas teamwork. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Liu, D., Chen, X. P., & Yao, X. (2011). From Autonomy to Creativity: A Multilevel Investigation of the Mediating Role of Harmonious Passion. Journal of Applied Psychology, 96(2), 294–309. https://doi.org/10.1037/a0021294

Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja sektor publik. UPP AMP YKPN.

Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Miao, R., & Cao, Y. (2019). High- performance work system, work well- being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(9), 1–24. https://doi.org/10.3390/ijerph1609164 0

Maya, A. N., Tamsah, H., & Khadir, I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya dan Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management, 3(1), 240–248.

Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. European Journal of Training and Development.

Pameilia, P. D., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Purna Baja Harsco: Effectiveness Of Training Effect On The Performance Of Employees Pt. Purna Baja Harsco. EProceedings of Management, 6(1).

Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. Katalogis, 6(5).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat. Santoso, S., & Johnathan, B. (2018). Analisa Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort. Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa, 6(1).

Rasheed, M. A., Shahzad, K., & Nadeem, S. (2021). Transformational leadership and employee voice for product and process innovation in SMEs. Innovation & Management Review, 18(1), 69–89. https://doi.org/10.1108/inmr-01-2020- 0007.

Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. Jurnal EMT KITA, 1(2), 86–90.

Sari, L. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang). Universitas Brawijaya.

Simamora. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia: Jakarta.

Sofyandi, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Press, Jakarta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Tannenbaum, S. I., Traylor, A. M., Thomas, E. J., & Salas, E. (2021). Managing teamwork in the face of pandemic: evidence-based tips. BMJ Quality & Safety, 30(1), 59–63.

Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2(3), 466– 4

Tajasom, A., Hung, D. K. M., Nikbin, D., & Hyun, S. S. (2015). The role of transformational leadership in innovation performance of Malaysian SMEs. Asian Journal of Technology Innovation, 23(2), 172–188. https://doi.org/10.1080/19761597.201 5.1074513.

Utaminingsih, A. (2016). Pengaruh orientasi pasar, inovasi, dan kreativitas strategi pemasaran terhadap kinerja pemasaran pada UKM kerajinan rotan di Desa Teluk Wetan, Welahan, Jepara. Media Ekonomi Dan Manajemen, 31(2), 77–87