

## PENGARUH KREATIVITAS, KOMITMEN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PENENUN PADA UMKM SAKKAMADEHA KABUPATEN SAMOSIR

Desi Sihol Marito Parhusip<sup>1</sup>, Anitha Paulina Tinambunan<sup>2</sup>, Sarimonang Sihombing<sup>3</sup>, Betniar Purba<sup>4</sup>

Faculty of Economic and Business, Universitas Katolik Santo Thomas<sup>1,2,3,4</sup>

Email: desiparhusip135@gmail.com<sup>1</sup>, anithapaulinat@gmail.com<sup>2</sup>, sarimonangsihombing@gmail.com<sup>3</sup>, betniarpurba20@gmail.com<sup>4</sup>

### ABSTRAK

*This study aims to test and analyze the influence of creativity, work commitment, and training on the performance of weavers in Sakkamadeha MSMEs, Samosir Regency. The weaver population in Sakkamadeha MSMEs, Samosir Regency is 45 people with a sample of 45 people taken using saturated sampling or census techniques. The analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, measurement model analysis (outer model), structural model evaluation (inner model) and evaluation of the goodness and suitability of the model. The results of this study show that there is a relationship between independent variables, namely creativity, work commitment, and training to dependent variables, namely the performance of MSME weavers in Sakkamadeha, Samosir Regency. From the results of the evaluation test of the structural model (inner model) there was a positive and significant influence of creativity on the performance of weavers with a statistical t-value of 4.339 greater than 1.96 and a p-value of  $0.000 < 0.05$ , there was an influence of work commitment on the performance of weavers with a statistical t-value of 3.621 greater than 1.96 (t-table) and a p-value of  $0.000 < 0.05$ , There was a significant effect of training on weaver performance with a statistical t-value of 2.041 greater than 1.96 (T-table) and a P-value of  $0.041 < 0.05$ . From the results of the evaluation of the goodness and suitability of the model, it can be concluded that the model estimate is 0.082 which means that the model has an acceptable fit. Empirical data can explain the influence between variables in the model. The results of the test of the determinant coefficient (R Square) were 0.770. This means that the performance of weavers can be explained by creativity, work commitment and training by 77% while another 23% can be explained by other factors that were not studied in this study.*

**Keywords:** Creativity, Work Commitment, and Training

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kreativitas, komitmen kerja dan pelatihan terhadap kinerja penenun pada UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir. Populasi penenun pada UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir sebanyak 45 orang dengan sampel sebanyak 45 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas, analisis model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model) dan evaluasi kebaikan dan kecocokan model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen yaitu kreativitas, komitmen kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja penenun UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir. Dari hasil pengujian evaluasi model struktural (inner model) ada pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja penenun dengan nilai t statistic sebesar 4,339 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja penenun dengan nilai t statistic sebesar 3,621 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja penenun dengan nilai t statistic sebesar 2,041 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan p-value sebesar  $0,041 < 0,05$ . Dari hasil evaluasi kebaikan dan kecocokan model maka dapat disimpulkan bahwa estimasi model adalah 0,082 yang berarti model mempunyai kecocokan acceptable fit. Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model. Hasil pengujian koefisien determinan (R Square) sebesar 0,770. Artinya kinerja penenun dapat dijelaskan oleh kreativitas, komitmen kerja dan pelatihan sebesar 77% sedangkan 23% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kreativitas, Komitmen Kerja, dan Pelatihan.

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Seiring persaingan yang semakin tajam dengan perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengajar pencapaian produktivitas. Kinerja yang baik merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Kinerja setiap karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap karyawan memiliki nilai dan tujuan masing-masing, sehingga memerlukan integrasi tujuan pribadi dan organisasi. Jika perusahaan bertujuan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan, mereka perlu memahami kebutuhan setiap karyawan.

UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir adalah tempat usaha yang memproduksi kain tenun batak. Motif ulos yang dapat dihasilkannya dalam berbagai motif, corak warna dan jenis seperti bakal kain kemeja, sarung dan selendang. Adapun berbagai macam/jenis ulos Batak Toba yang diproduksi contohnya ulos ragi hotang, ulos sadum, ulos bintang maratur dan 14 jenis ulos lainnya. Selain itu, mereka juga memproduksi ulos Batak Karo dan Simalungun. Dalam mencapai maksud dan tujuan UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir dibutuhkan berbagai sumber daya. Salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Kinerja penenun pada UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja penenun dipengaruhi oleh berbagai faktor, dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah kreativitas, komitmen kerja dan pelatihan.

Kreativitas pada UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir ditemukan kurangnya rasa ingin tahu yang tinggi pada penenun. Jika karyawan tidak terdorong untuk bertanya atau mencari tahu lebih jauh, mereka cenderung menjalankan tugas secara rutin tanpa mencari cara untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas. Akibatnya, UMKM Sakkamadeha mungkin mengalami stagnasi atau tidak maju dalam inovasi produk atau layanan, yang dapat mempengaruhi daya saing di pasar.

Komitmen Kerja pada UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir mengalami *turn-over*. dikarenakan faktor internal seperti rendahnya upah atau tidak sebanding dengan beban kerja sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan yang membuat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor eksternalnya, Adanya peluang kerja yang lebih baik di tempat lain dan juga perpindahan tempat tinggal atau alasan keluarga. Dimana jumlah penenun yang keluar pada tahun 2021 sebanyak 7 orang, tahun 2022 sebanyak 8 orang, tahun 2023 sebanyak 8 orang dan 2024 sebanyak 9 orang.

Pelatihan pada UMKM Sakkamadeha Kab. Samosir mengalami kenaikan. Hal ini dikarenakan metode pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan atau karakteristik penenun. Seperti metode yang tidak menarik atau tidak relevan dengan pekerjaan membuat penenun merasa pelatihan tersebut kurang bermanfaat, sehingga minat untuk mengikuti kegiatan pelatihan menjadi rendah. Dimana jumlah penenun yang tidak mengikuti pelatihan pada tahun 2021 sebanyak 7 orang, tahun 2022 sebanyak 10 orang, tahun 2023 sebanyak 9 orang dan tahun 2024 sebanyak 11 orang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:25) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Menurut Desler (2015:26) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses memperoleh, melatih,

menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan lingkungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. Menurut Mangkunegara (2016:7) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian bakas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan defenisi-defenisi diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan dalam seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Rivai (2011:13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian), fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, kedisiplinan, pemberhentian).

## **2.2. Kreativitas**

Dalam sebuah organisasi, kreativitas sangat penting agar organisasi mampu berkembang, beradaptasi, dan bersaing secara efektif. Kreativitas mendorong terciptanya ide-ide baru yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas produk, efisiensi kerja, serta pelayanan terhadap konsumen. Organisasi yang kreatif akan lebih mudah berinovasi dan menemukan solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi. Selain itu, kreativitas juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendorong semangat serta motivasi karyawan untuk terus berkembang. Dengan demikian, kreativitas menjadi kunci utama agar organisasi tetap relevan, unggul, dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan zaman dan persaingan pasar.

Menurut Ghufron dan Risnawita (2011:103) kreativitas adalah prestasi istimewa dalam menciptakan sesuatu yang baru berdasarkan bahan, informasi, data, atau elemen-elemen yang sudah ada sebelumnya menjadi hal-hal yang bermakna dan bermanfaat, menemukan cara-cara pemecahan masalah yang tidak dapat ditemukan oleh kebanyakan orang, ide-ide baru dan melihat adanya berbagai kemungkinan.

Menurut Suryana (2011:11) kreativitas adalah kemampuan mengembangkan ide-ide dan menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang.

Menurut Ngalimun (2013:44) kreativitas adalah kemampuan menciptakan sesuatu yang baru. Kreativitas karyawan adalah unsur penting yang memungkinkan organisasi memperoleh kemakmuran dan keunggulan kompetitif, atau bahkan bertahan dari waktu ke waktu.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja adalah suatu proses pemikiran dan cara memandang suatu permasalahan untuk mendapatkan solusi pemecahannya dengan menciptakan ide-ide baru yang berdasarkan pada informasi, pengetahuan dan pengalaman seseorang.

Menurut Basrowi (2016:52) dan Munandar (2012:44) indikator kreativitas adalah berikut ini: 1) Rasa ingin tahu yang tinggi, 2) kepercayaan diri, 3) ketekunan, 4) imajinasi yang tinggi, 5) mampu mengemukakan pendapat, 6) kelancaran berpikir, 7) keluwesan, 8) elaborasi.

## **2.3. Komitmen Kerja**

Komitmen kerja adalah sikap dan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat ia bekerja. Komitmen ini tercermin dalam kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, serta menjaga loyalitas terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung tidak mudah menyerah, memiliki inisiatif, dan rela mengesampingkan kepentingan pribadi demi keberhasilan bersama. Komitmen kerja juga mencerminkan keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, sehingga mendorong individu untuk terus memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi.

Menurut Wibowo (2016:429) komitmen kerja adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan operasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Triatna (2015:120) komitmen adalah sebagai suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dicirikan oleh keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.

Menurut Robbins (2018:123) komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan organisasi.

Berdasarkan defenisi tentang komitmen kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya komitmen kerja yaitu keinginan karyawan untuk tetap mau bekerja atau setia di perusahaan tersebut dan menjaga nama baik perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015:9) dan Sopiah (2008:156) indikator komitmen kerja yaitu: 1) melakukan upaya penyesuaian, 2) kesetiaan, 3) mendukung secara aktif, 4) kemauan karyawan 5) kebanggaan karyawan.

## **2.4. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang agar dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan, individu tidak hanya belajar hal baru, tetapi juga memperbaiki cara kerja yang kurang optimal. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan menciptakan sumber daya manusia yang siap bersaing serta berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan adalah merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Menurut Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial pelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Hamalik (2015:10) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan terencana dalam wujud pemberian bantuan kepada karyawan yang diberikan melalui tenaga profesional atau pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan tujuan karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan semakin baik.

Menurut Rivai (2015:56) dan Dessler (2015:184) indikator pelatihan yaitu: 1) materi, 2) metode, 3) instruktur, 4) sarana, 5) peserta, 6) evaluasi, 7) tujuan.

## **2.5. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2012:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kreativitas, Komitmen Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja penenun pada UMKM Sakkamadeha Kab.Samosir yang beralamat di Lumban Suhi-Suhi Toruan, Kec. Pangururan, Kabupaten Samosir, Sumatera Utara.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden. Maka sampel penelitian ini seluruh penenun pada UMKM Sakkamadeha Kab.Samosir berjumlah 45 orang.

Penelitian ini menggunakan metode SmartPLS (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) dengan aplikasi Smart PLS 4. PLS adalah metode analisis yang merupakan bagian dari *Structural Equation Modeling* (SEM).

- a. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)
  1. Uji Validitas
  2. Uji Reabilitas
- b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
  1. Inner VIF (*Variance Infated Factor*)
  2. Pengujian Hipotesis
  3. Nilai F Square
- c. Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model
  1. R-Square
  2. SRMR

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

#### 1. Uji Validitas

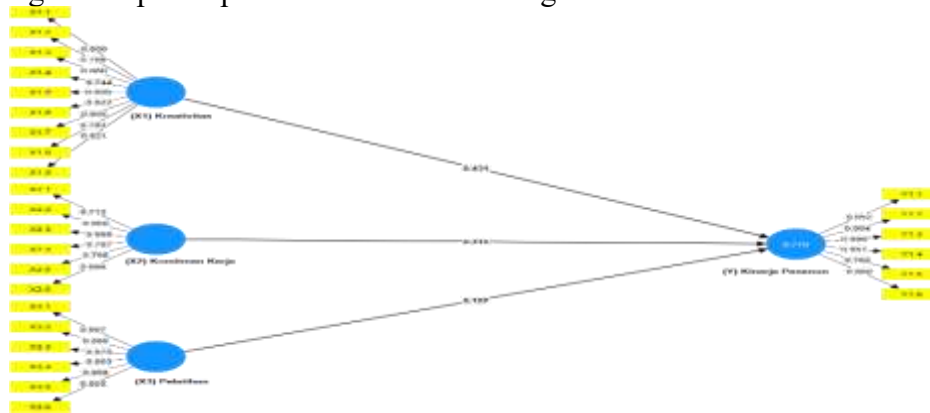
##### a. Convergent Validity

**Tabel 1 Hasil Outer Loading**

Variabel	Item	Outer Loading	AVE	Kesimpulan
Kreativitas (X1)	X1.1	0,800	0,655	Valid
	X1.2	0,786		Valid
	X1.3	0,860		Valid
	X1.4	0,744		Valid
	X1.5	0,856		Valid
	X1.6	0,822		Valid
	X1.7	0,805		Valid
	X1.8	0,783		Valid
	X1.9	0,821		Valid
Komitmen Kerja (X2)	X2.1	0,713	0,680	Valid
	X2.2	0,850		Valid
	X2.3	0,888		Valid
	X2.4	0,787		Valid
	X2.5	0,798		Valid
	X2.6	0,896		Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	0,867	0,741	Valid
	X3.2	0,895		Valid
	X3.3	0,870		Valid
	X3.4	0,803		Valid
	X3.5	0,858		Valid
	X3.6	0,869		Valid
Kinerja Penenun (Y)	Y1.1	0,852	0,740	Valid
	Y1.2	0,904		Valid
	Y1.3	0,899		Valid
	Y1.4	0,857		Valid
	Y1.5	0,762		Valid
	Y1.6	0,880		Valid

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4*

Dapat dilihat pada Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Kreativitas, komitmen kerja, pelatihan dan kinerja penenun memiliki indikator yang valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai loading untuk masing-masing indikator variabel lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE > 0,5 dan dapat dilihat pada gambar 1 yang merupakan gambar dari hasil uji loading factor pada aplikasi SmartPLS 4 sebagai berikut.



**Gambar 1 Graphical Output**

*Sumber:* Hasil olah data peneliti menggunakan SmartPLS 4

**b. Discriminant Validity**

1. Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melibatkan kriteria fornell dan lacker.

**Tabel 2 Discriminant Validity - Fornell-Lacker Criterion**

Discriminant validity - Fornell-Lacker criterion				
	(X1) Kreativitas	(X2) Komitmen Kerja	(X3) Pelatihan	(Y) Kinerja Penenun
(X1) Kreativitas	0.809			
(X2) Komitmen Kerja	0.567	0.824		
(X3) Pelatihan	0.481	0.536	0.861	
(Y) Kinerja Penenun	0.762	0.765	0.627	0.860

*Sumber:* Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel kreativitas mempunyai akar AVE (0.809) lebih besar dari korelasinya dengan komitmen kerja 0.567, pelatihan 0.481 dan lebih besar korelasinya dengan kinerja penenun (0.762). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel kreativitas terpenuhi. Demikian dengan validitas komitmen kerja, mempunyai akar AVE (0.824) lebih besar korelasinya pelatihan 0.536 dan kinerja penenun 0.765. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel komitmen kerja terpenuhi. Demikian dengan validitas pelatihan, mempunyai akar AVE (0.861) lebih besar korelasinya dengan kinerja penenun 0.627. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel pelatihan terpenuhi.

2. Hair et al (2021) merekomendasikan HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitive atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90.

**Tabel 3 Discriminant Validity – Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT) – Matrix**

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	(X1) Kreativitas	(X2) Komitmen Kerja	(X3) Pelatihan	(Y) Kinerja Penenun
(X1) Kreativitas				
(X2) Komitmen Kerja	0.609			
(X3) Pelatihan	0.504	0.584		
(Y) Kinerja Penenun	0.805	0.818	0.668	

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4*

Berdasarkan tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0.90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi variasi pada item variabel lainnya.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4 Construct Reliability and Validity**

Construct reliability and validity - Overview					
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
(X1) Kreativitas	0.934	0.938	0.945	0.655	
(X2) Komitmen Kerja	0.905	0.919	0.927	0.690	
(X3) Pelatihan	0.930	0.935	0.945	0.741	
(Y) Kinerja Penunan	0.929	0.933	0.945	0.740	

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4*

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reabilitas yaitu cronbach's alpha >0,6. Ichwanudin (2018) ada seluruh variabel memiliki nilai composite reability >0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat. Sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan pada tahap pengujian inner model.

## 3. Evaluasi Model Struktur (Inner Model)

### a. Inner VIF (Variance Inflated Factor)

Berikut ini adalah output collinearity statistics (VIF) – Inner Model – Matrix

**Tabel 5 Output Collinearity Statistics (VIF) – Inner Model – Matrix**

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - Matrix				
	(Y) Kinerja Penunan	(X1) Kreativitas	(X2) Komitmen Kerja	(X3) Pelatihan
(X1) Kreativitas	1.576			
(X2) Komitmen Kerja	1.700			
(X3) Pelatihan	1.581			
(Y) Kinerja Penunan				

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4*

Hasil uji Multikolinieritas pada Tabel 5 di atas diperoleh seluruh nilai VIF untuk setiap indicator variabel Kreativitas, komitmen kerja, pelatihan dan kinerja penunan lebih kecil dari 5 (VIF < 5) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian.

### b. Pengujian Hipotesis

pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat nilai t statistik atau p-value. Bila t statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau p-value hasil pengujian lebih besar dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Selain itu perlu disampaikan hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur.

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis**

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
(X1) Kreativitas → (Y) Kinerja Penunan	0.431	0.423	0.099	4.339	0.000
(X2) Komitmen Kerja → (Y) Kinerja Penunan	0.415	0.422	0.115	3.621	0.000
(X3) Pelatihan → (Y) Kinerja Penunan	0.197	0.203	0.097	2.041	0.041

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka di ketahui sebagai berikut:

- Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kreativitas terhadap kinerja penunan dengan nilai original sampel sebesar 0.423, nilai t statistic sebesar 4,339 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan p-value sebesar 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja penunan.
- Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima yaitu ada pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja penunan dengan nilai original sampel sebesar 0.415, nilai t statistic sebesar 3,621 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan p-value sebesar 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penunan.

3. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima yaitu ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja penun dengan nilai original sampel sebesar 0.197, nilai t statistic sebesar 2,041 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan p-value sebesar  $0,041 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penun.

Path coefficients - Confidence intervals bias corrected						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%	
X1. -> Y1.	0.431	0.423	-0.008	0.226	0.612	
X2. -> Y1.	0.415	0.422	0.007	0.190	0.639	
X3. -> Y1.	0.197	0.203	0.006	0.019	0.398	

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka di ketahui sebagai berikut:

1. Dalam selang kepercayaan 97,5% besar pengaruh kreativitas dalam meningkatkan kinerja penun terletak antara 0.226 sampai 0.621. Meskipun demikian kinerja penun mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural.
2. Dalam selang kepercayaan 97,5% besar pengaruh komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja penun terletak antara 0.190 sampai 0.639. Meskipun demikian kinerja penun mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural.
3. Dalam selang kepercayaan 97,5% besar pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja penun terletak antara 0.019 sampai 0.398. Meskipun demikian kinerja penun mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural.

### 3. Nilai F- Square

Nilai F Square yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria (F square 0,02 rendah 0,15 moderat dan 0,35 tinggi), Hair et all (2021).

**Tabel 7 Nilai F-Square**

f-square - Matrix				
	(Y) Kinerja Penun	(X1) Kreativitas	(X2) Komitmen Kerja	(X3) Pelatihan
(X1) Kreativitas	0.513			
(X2) Komitmen Kerja	0.439			
(X3) Pelatihan	0.112			
(Y) Kinerja Penun				

*Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4*

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa;

1. Program peningkatan kreativitas dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatkan kreativitas maka peningkatkan kinerja penun akan meingkat hingga 0.513.
2. Program peningkatan komitmen kerja dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatkan komitmen kerja maka peningkatkan kinerja penun akan meingkat hingga 0.439.
3. Program peningkatan pelatihan dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatkan pelatihan maka peningkatkan kinerja penun akan meingkat hingga 0.112.

### Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model

#### 1. Uji Goodness of Fit

Oleh karena itu, maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti :

##### a. R-Square (Koefisien Determinasi)

Menurut Chin (1998) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0,19 (pengaruh rendah) 0,33 (pengaruh moderat) dan 0,66 (pengaruh tinggi).

Tabel 8 R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
(Y) Kinerja Penenun	0.770	0.753

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 8 diperoleh nilai R-square sebesar 0,770 yang menunjukkan bahwa besar pengaruh atau kontribusi dari variabel kreativitas, komitmen kerja dan pelatihan terhadap kinerja penenun adalah sebesar 77% dan termasuk kategori pengaruh yang besar/kuat

## b. SRMR

Tabel 9 Nilai SRMR

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.082	0.082

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai SRMR yang diperoleh pada penelitian ini sebesar  $0,082 < 1$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini *fit* atau cocok dalam menjelaskan variasi pada kinerja penenun.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ditemukan hasil bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun, terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat nilai t-Statistik sebesar 4,339 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Ditemukan hasil bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun, terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat terdapat nilai t statistic sebesar 3,621 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Ditemukan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun, terlihat dari hasil pengelolaan data terdapat terdapat nilai t statistic sebesar 2,041 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan p-value sebesar  $0,041 < 0,05$  maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Koefisien Determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,770 atau 77% artinya kreativitas, komitmen kerja dan pelatihan 77% sedangkan 23% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti beban kerja, motivasi, kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Desler, Gary. (2015). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Terjemahan Diana Angelica. Edisi Lima Belas. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Suryana. (2011). *Ekonomi Kreatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngalimun. (2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.



- Wibowo. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, J. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2018). *Organizational Behavior* (perilaku Organisasi). Edisi Enam Belas. Jilid 1. Penerjemah: Benyamin. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.