

PENGARUH PROFESIONALISME, KREATIVITAS, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PT. SULUT BOLA PRIMA (SULUT UNITED FC)*THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM, CREATIVITY, AND WELFARE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AT PT. SULUT BOLA PRIMA (SULUT UNITED FC)*

Oleh:
Syalomita G. Karen¹
Olivia Nelwan²
Genita Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

syalomitakaren97@gmail.com

oliv.nelwan@gmail.com

genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran meningkatkan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme, Kreativitas, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja organisasi pada PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC) sebanyak 133 orang, sample yang diambil penelitian ini sebanyak 100 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin, menggunakan teknik Regresi Linear Berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, variabel kreativitas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja organisasi, dan variabel kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Simpulan dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja organisasi dapat dicapai melalui pembaharuan profesionalisme, kreativitas, dan kesejahteraan.

Kata Kunci: profesionalisme, kreativitas, kesejahteraan, kinerja organisasi.

Abstract: Human resources are one of the sources that have an important role in achieving organizational goals. Performance is an illustration of increasing the achievement of implementing a program of activities or policies to realize the goals, objectives, vision, and mission of the organization as outlined through an organization's strategic planning. So the purpose of this study is to determine the effect of professionalism, creativity, and welfare on organizational performance at PT. Prima Ball (Sulut United FC). This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population in this study is the entire organization of PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC) has as many as 133 people, the sample taken in this study was 100 people. The sample in this study was determined by the Slovin formula, using the Multiple Linear Regression technique. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires. The results showed that the professionalism variable had a significant positive effect on organizational performance, the creativity variable had a non-significant positive effect on organizational performance, and the welfare variable had a significant positive effect on organizational performance. This study concludes organizational performance improvement can be achieved through renewal of professionalism, creativity, and welfare.

Keywords: professionalism, creativity, well-being organization

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Friska Aprilia (2015) Sumber daya manusia penting faktor untuk sebuah organisasi baik negeri maupun swasta organisasi di dunia karena sumber daya manusia merupakan hal penting untuk menyadari organisasi

keberhasilan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Selain itu, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai paisyia atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi, oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di dukung juga dengan salah satu indikator yaitu profesionalisme yang dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi (Guntur, 2002:36).

Sulut United profesionalisme di perlukan di semua bidang seperti Public Relations yang berhubungan dengan dinas pemerintahan setempat, Para Pemain yang harus mengikuti pertandingan – pertandingan yang sudah di jadwalkan dan seluruh karyawan. Cheung & Wong (2011) Kreativitas berarti karyawan menggunakan beragam keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam untuk menghasilkan ide-ide baru untuk pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan penyelesaian tugas dengan cara yang efisien, untuk mencapai mencapai tujuannya Sulut United sangat aktif dalam tahun ke tahun seperti berpartisipasi dalam Liga II dan Meningkatkan jumlah supporter demi membuat organisasi klub sepakbola yang menggairahkan dunia bal-balan di bumi nyiur melambai. Keberhasilan kinerja dari suatu organisasi klub sangat bergantung dari kinerja manajemen yang mengelolah, dan di Tahun 2021.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang “Pengaruh Profesionalisme, Kreativitas, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC)”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Profesionalisme terhadap kinerja organisasi di PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC)”.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Kreativitas terhadap kinerja organisasi di PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC).
3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja organisasi di PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC).
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Profesionalisme, Kreativitas dan Kesejahteraan terhadap kinerja organisasi di PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hartatik, 2014:14 menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa,dan internasional yang efektif.

Kinerja

Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama” kinerja organisasi memiliki indicator sebagai berikut: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas, 5. Kemandirian.

Profesionalisme

Guntur (2002:36). Meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi. Profesionalisme memiliki indikator sebagai berikut: hubungan dengan rekan seprofesi, keyakinan terhadap profesi, dedikasi profesi, kemandirian, kewajiban social.

Kreativitas

Shalley (2018) Kreativitas karyawan dapat diartikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi karena karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru, dan atau meningkatkan yang sudah ada, produk, layanan, proses, dan rutinitas. Kreativitas memiliki indikator sebagai berikut: 1. Rasa Ingin tahu yang besar 2. Sering mengajukan pertanyaan 3. Memberi banyak gagasan dan usulan.

Kesejahteraan

Menurut Orsila (2011: 341) menyebutkan hal ini dapat disebabkan karena reaksi terhadap kesejahteraan dalam lingkungan yang berbeda menimbulkan reaksi yang berbeda pula. Sebagai contoh, dalam bidang ekonomi, kesejahteraan disamakan dengan kepuasan kerja, sementara dalam bidang kesehatan, kepuasan kerja bukan satu-satunya dimensi kesejahteraan. Kesejahteraan memiliki indikator sebagai berikut: 1. Kesejahteraan ekonomis 2. Rekreasi 3. Pemberian Fasilitas.

Penelitian Terdahulu

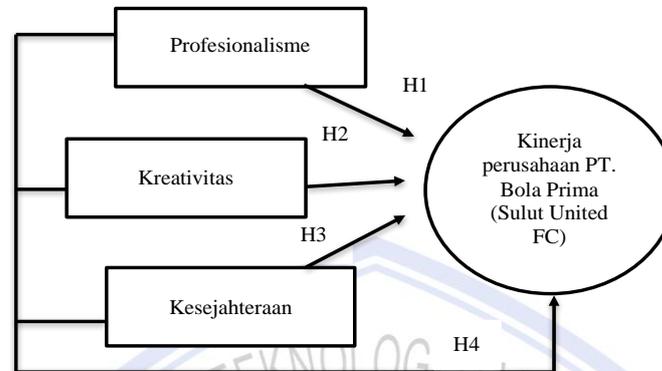
Penelitian Guzman Raja (2017) Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk menempatkan diskusi metodologis saat ini dalam pemodelan makroekonomi yang membandingkan perspektif 'teori pertama' versus 'data pertama' dalam konteks kerangka metodologis yang lebih luas dengan tujuan untuk menilainya secara konstruktif. Secara khusus, makalah ini berfokus pada argumen Colander dalam makalahnya "Ekonom, Insentif, Penilaian, dan Pendekatan CVAR Eropa untuk Ekonomi Makro" yang kontras dengan dua perspektif berbeda di Eropa dan AS yang saat ini mendominasi pemodelan makroekonomi empiris dan menggali lebih dalam dasar metodologis/ filosofis mereka. Dikatakan bahwa kunci untuk membangun dialog konstruktif di antara mereka disediakan oleh pemahaman yang lebih baik tentang peran data dalam inferensi statistik modern, dan bagaimana hal itu berkaitan dengan masalah berabad-abad tentang realitisitas teori ekonomi

Penelitian Ludvig Johan (2018) Dalam beberapa tahun terakhir, kreativitas dalam olahraga bola tim telah digambarkan dari beberapa perspektif teoretis. Terlepas dari penelitian yang berkembang di daerah tersebut, ada kurangnya studi tentang pemahaman praktisi tentang kreativitas. Tumbuh dari dan menginformasikan praktik dalam siklus berkelanjutan, konsepsi pelatih dibentuk oleh transaksi antara proses sosial dan budaya dan kepentingan dan keinginan pribadi pelatih. Oleh karena itu, pelatih memperoleh serangkaian konsepsi yang unik dan dapat diubah. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi, menganalisis, dan membedakan konsepsi kreativitas yang berbeda secara kualitatif dalam sepak bola. Secara khusus, kami memetakan berbagai cara di mana pelatih dari klub Denmark Aalborg BK memahami kreativitas, pentingnya dalam sepak bola, dan penerapannya dalam praktik. Produksi data utama terdiri dari 18 wawancara semi-terstruktur, dan, di antara metode lainnya, pengamatan peserta terhadap praktik sehari-hari di empat tim pemuda elit diterapkan pada interpretasi lapangan dalam pengetahuan kontekstual. Analisis fenomenografi menghasilkan 15 metafora, yang menangkap beragam makna, manfaat, dan aplikasi kreativitas dalam sepak bola, yaitu bedah, produktivitas, navigasi, koreografi, sirkus, desain, kelangsungan hidup, penipuan, kemandirian, penciptaan bersama, gaya, eksplorasi, pelanggaran, sihir, dan penemuan. Hasil ini dapat merangsang dialog yang lebih bernuansa tentang kreativitas. Membandingkan minat pembinaan yang dilayani oleh metafora, kami menunjukkan bagaimana beragam konsepsi muncul dan beroperasi hingga 1) memungkinkan pemecahan masalah dalam game, 2) merangsang keterlibatan, 3) memfasilitasi pembelajaran, atau 4) meningkatkan peluang untuk memenangkan pertandingan. Orientasi ini melibatkan beragam cara untuk menerapkan kreativitas. Sementara beberapa bantalan memerlukan potensi yang menjanjikan untuk pengaturan pengembangan, yang lain mungkin memiliki konsekuensi yang membatasi untuk pengalaman pemain.

Penelitian Adi (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kreativitas dengan variabel motivasi sebagai variabel mediasi. Kondisi persaingan dalam perusahaan sangatlah penting, sehingga perusahaan diuntut mampu menyediakan berbagai cara untuk terus dapat berkembang pada era globalisasi saat ini. Hal terpenting dalam mencapai usaha yang maksimal adalah terus meningkatkan sumber daya manusia, termasuk pada segi kreatifitas karyawan keberhasilan umkm sangat ditentukan oleh kreativitas karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi agar terjadi peningkatan kinerja organisasi. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kreativitas karyawan. Berarti bahwa motivasi telah diberikan dengan baik di UMKM Kota Magelang. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi dan motivasi di UMKM Kota Magelang khususnya pedagang kaki lima telah diterapkan secara tepat, sehingga mempengaruhi kreativitas karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan 2022.

Hipotesis

- H1: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja organisasi PT. Sulut Bola Prima (Sulut Uited Fc).
- H2: Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja organisasi PT. Sulut Bola Prima (Sulut Uited Fc)
- H3: Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi PT. Sulut Bola Prima (Sulut United Fc).
- H4: Profesionalisme, Kreativitas dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja organisasi PT. Sulut Bola Prima (Sulut United Fc)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Objek dalam penelitian ini adalah PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC). Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC). Dengan pengambilan purposive sampling dengan karakteristik karyawan, Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui rumus slovin.

Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1: Uji Validitas dan Reabilitas

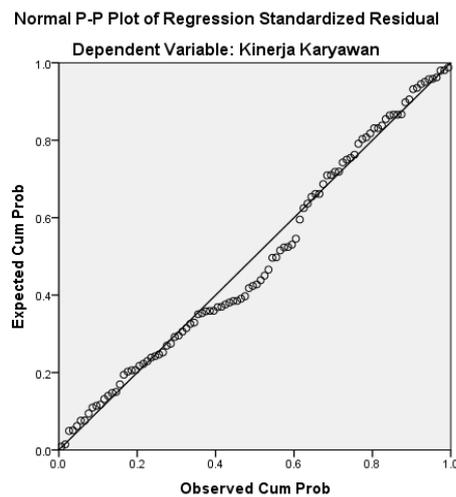
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status	Nilai rata-rata pernyataan
Profesionalisme (X ₁)	X _{1.1}	0,001	Valid	0,695	Reliabel	3.59
	X _{1.2}	0,004	Valid		Reliabel	4.06
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel	4.22
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel	4.47
	X _{1.5}	0,008	Valid		Reliabel	4.23
	X _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel	3.87
	X _{1.7}	0,000	Valid		Reliabel	4.13
	X _{1.8}	0,013	Valid		Reliabel	4.03
	X _{1.9}	0,003	Valid		Reliabel	4.29
	X _{1.10}	0,037	Valid		Reliabel	4.24
	X _{1.11}	0,000	Valid		Reliabel	4.14
	X _{1.12}	0,004	Valid		Reliabel	4.02
	X _{1.13}	0,001	Valid		Reliabel	3.98
	X _{1.14}	0,008	Valid		Reliabel	3.92
Kreativitas(X ₂)	X _{2.1}	0,010	Valid	0,648	Reliabel	3.98
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel	3.92
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel	4.23
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel	3.88
	X _{2.6}	0,009	Valid		Reliabel	4.21
Kesejahteraan (X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,675	Reliabel	4.27
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel	4.26
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel	4.2
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel	3.51
	X _{3.5}	0,000	Valid		Reliabel	4.06
	X _{3.6}	0,000	Valid		Reliabel	4.03
	X _{3.7}	0,000	Valid		Reliabel	4.15
	X _{3.8}	0,000	Valid		Reliabel	4.14
Kinerja(Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,683	Reliabel	3.9
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel	4
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel	4.3
	Y _{1.5}	0,024	Valid		Reliabel	4.1

Sumber: Data Olahan 2022.

Tabel diatas menunjukkan uji validitas dan reliabilits responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

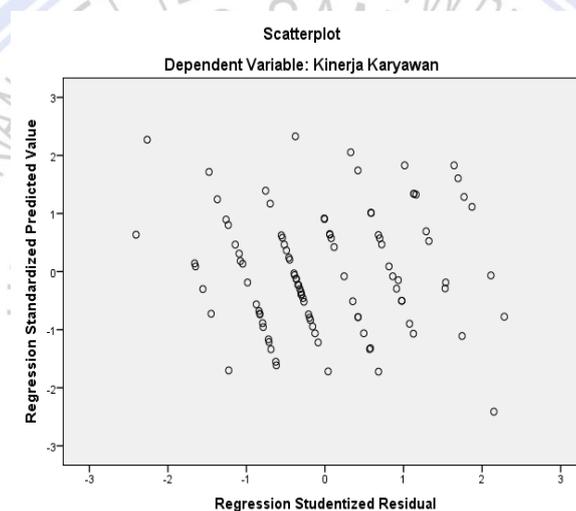
Uji Asumsi Klasik

Gambar berikut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Sumber: Data Olahan 2022.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
 Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar diatas menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi $Y = 13,022 + 0,021 X_1 + 0,024 X_2 + 0,179 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independent) Profesionalisme (X_1), Kreativitas (X_2) dan Kesejahteraan (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (a) sebesar 13,022 memberikan pengertian bahwa jika Profesionalisme (X_1), Kreativitas (X_2) dan Kesejahteraan (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 13,022 satuan.

Tabel 2: Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.022	4.740		2.747	.007		
Profesionalisme	.021	.066	.033	.325	.746	.948	1.054
Kreativitas	.024	.106	.023	.223	.824	.950	1.053
Kesejahteraan	.179	.073	.244	2.459	.016	.998	1.002

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.600	3	5.533	2.071	.009 ^b
Residual	256.440	96	2.671		
Total	273.040	99			

Sumber: Data Olahan 2022.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Organisasi

Profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC). Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja organisasi tidak dipengaruhi oleh perubahan Profesionalisme. Pernyataan Saya bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas sebagai pemain/karyawan dalam organisasi dan yakin dengan hasil kerja yang saya lakukan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,59 atau memiliki nilai rata-rata terendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan sekaligus mendukung landasan teori yang dikemukakan oleh Ardana,dkk. (2012) yang menyatakan bahwa profesionalisme adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan, sangat kurang sehingga kinerja karyawan dari faktor-faktor profesionalisme masih kurang dan perlu ditingkatkan.

Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Organisasi

Kreativitas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC). Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja organisasi tidak dipengaruhi oleh perubahan Kreativitas. Dimana pada pernyataan Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya dalam organisasi yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 yang merupakan nilai rata-rata terendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Bayu (2017) menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kreativitas yang semakin tinggi maka secara langsung kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut Aprianggi dkk (2018), kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Organisasi

Pernyataan berkaitan Perusahaan memberikan rekreasi kepada para karyawan berupa kegiatan olahraga seminggu sekali merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja organisasi nilai rata-rata sebesar 3,51 yang merupakan nilai terendah. Hasil analisis tersebut di dukung Ayu Mega Yessica Sukirman (2011) dalam judulnya "Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Jiwa Surakarta)". Hasil penelitian ini dapat memberika gambaran bahwa tingkat kesejahteraan dapat memberikan pengaruh dan mendorong meningkatnya kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Profesionalitas berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja organisasi PT. Sulut Bola Prima.
2. Kreativitas berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja organisasi PT. Sulut Bola Prima.
3. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Sulut Bola Prima.
4. Profesionalitas, Kreativitas dan Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja organisasi PT Sulut Bola Prima.

Saran

1. Penting bagi pihak PT. Sulut Bola Prima agar memperhatikan internal dan Kesejahteraan yang menjadi determinan Kinerja Organisasi.
2. Lebih khusus lagi pihak PT. Sulut Bola Prima. agar memperhatikan pemain/karyawan yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas sebagai pemain/karyawan dalam organisasi dan pemain/karyawan yang dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A.S (2019). Profesionalisme dan Kualitas pelayanan (Telah mengimpletasiI dalam Penyelenggaraan Diklat Tenaga Teknis Pendidikan danKeagamaan *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume1 Nomor 4. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6278/7129>. Diakses pada tanggal 7 Februari 2020.
- Ayu Mega Yessica. (2011). Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Jiwa Surakarta)”. *Skripsi Thesis* Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Guntur, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guzman. (2017). *Personality*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara (2009).
- Hasibuan I.P. (2017;11). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Penerbit Laksana.
- Kasmir, N. (2016). Kreativitas pengaruhnya terhadap profesionalisme kerja pada karyawan cafébambooexpres Manado. <https://media.neliti.com/media/publications/1805-ID-stres-kerja-pengaruhnya-terhadap-prestasi-kerja-pada-karyawan-cafe-bambu-express.pdf>. Diakses pada tanggal 18 Februari 2020.
- Masram, P.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rsodakarya
- Putra, dan Bayu D.T. (2017). Pengaruh penghargaan dan kreativitas terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 2. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/view/17144/14635>. Diakses pada tanggal 5 Maret 2020.
- Shalley, A. S., Bosede. O. O., and Adeyemi, M. A. (2018). *Impact Of Creativity On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State, Nigeria*. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2, No. 2. https://www.academia.edu/17270425/IMPACT_OF_REWARD_ON_EMPLOYEES_PERFORMANCE_IN_A_SELECTED_MANUFACTURING_COMPANIES_IN_IBADAN_OYO_STATE_NIGERIA. Diakses pada tanggal 15 April 2020.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Pusat Bahasa Depdiknas (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ludvig Johan. (2018). *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma *Perilaku Dalam organisasi Jilid 1 Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Orsila dan Septiawan V. (2019). Reward dan Kesejahteraan sebagai Pemicu Kinerja Organisasi pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran.

Friska Aprilia (2015). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. <https://www.neliti.com/id/publications/123921/pengaruh-beban-kerja-stres-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-perawat-rum>

Cheung, Millissa F Y & Wong, C.-S. (2011). Transformational Leadership, Leader Support, and Eemployee Creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656–672. <https://doi.org/10.1108/01437731111169988>

