INFLUENCE OF EMPLOYEE CREATIVITY, COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND EVALUATION OF WORK TOWARD IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE
(Empirical Study at Lombok Cengis Roast Chicken Restaurant, Tembalang, Semarang)

Fransiska Deni Anggraini[1)] Maria M Minarsih, SE, MM [2)] Heru Sri Wulan, SE,MM[3)]

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
[2), 3)] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Dalam persaingan rumah makan cepat saji yang semakin banyak, maka pelanggan tentunya akan memilih rumah makan yang nyaman, unik, menarik, asik dan pelayanan yang baik dari perusahaan, dan kebersihan . Penelitian mengenai kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan evaluasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan ini dilakukan dengan maksud untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel yang ada diperusahaan tersebut agar dapat diselesaikan dan mendorong kemajuan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif ,metode yang digunakan dengan membagikan kuesioner ke responden dengan jumlah responden 50 karyawan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data menggunakan cara dengan membandingkan hasil dari t hitung dengan t tabel (uji parsial) dan hasil dari F hitung dengan F tabel (uji simultan). Dari hasil uji t dan F dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar t tabel sedangkan F hitung lebih besar F tabel maka variabel kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan evaluasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui uji determinasi didapatkan nilai *adjusted R Square* sebesar 85,5%, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan evaluasi kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Selisih 14,5% (100%-85,5%) merupakan variabel lain yang mempenagruhi misalnya variabel talenta karyawan,variabel gaya kepemimpinan dll.
Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan evaluasi kerja merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian dalam meningkatkan kinerka karyawan.

Kata kunci : Evaluasi kerja, Budaya Organisasi, Kreativitas Karyawan, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In the fast-growing competition of fast food restaurants, the customers will certainly choose a restaurant that is comfortable, unique, attractive, cool and good service from the company, and cleanliness. Research on employee creativity, communication, organizational culture and work evaluation on improving employee performance is conducted with a view to seeing whether there is influence of variables in the company so that it can be completed and encouraging progress for the company in improving employee performance. This research uses quantitative methods, methods which is used by distributing questionnaires to respondents with a total of 50 employees using the census method. Data analysis technique uses a way to compare the results of t arithmetic with t table (partial test) and the results of F arithmetic with F table (simultaneous test). From the results of the t test and F can be seen that t count is greater t table while F is greater than F table then the variables of employee creativity, communication, organizational culture and work evaluation significantly influence employee performance improvement. Through the determination test, the adjusted R Square value is 85.5%, so it can be explained that the variables of employee creativity, communication, organizational culture and work evaluation affect the increase in employee performance. Difference of 14.5% (100% -85.5%) is another variable that influences for example employee talent variable, leadership style variable etc. The results of this study have implications that the factors of employee creativity, communication, organizational culture and work evaluation are things that should get attention in improving employee performance.

Keywords: Job evaluation, Organizational Culture, Employee Creativity, Communication, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era masa kini, banyak trend rumah makan yang menyajikan menu makanan cepat saji yang beraneka ragam serta banyak masyarakat yang penasaran ingin mencoba masakan-masakan tersebut. Usahawan harus selalu membuat konsumen merasa puas dan nyaman. Persaingan dunia kuliner saat ini sangat banyak dan bervariasi. Menu makanan yang disajikan selalu memberikan inovasi-inovasi dalam menciptakan sesuatu yang baru agar selalu berkembang dan tidak kalah saing dengan para usaha kuliner yang lain. Persaingan saat ini sangat ketat sehingga karyawan diminta dapat menciptakan inovasi Karyawan membutuhkan pengetahuan atau arahan dari supervisor ataupun *leader* agar dalam melaksanakan tugas tidak bingung dengan *jobdesk* masing-masing karyawan.

Kreativitas karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan ide untuk memecahkan masalah. Menurut Barron yang dikutip dari Ngalimun dkk (2013:44) kreativitas merupakan kemampuan individu untuk menciptakan sesuatu yang baru. Menurut Chandra (1994) dari Kemendikbud (2011:28). Dengan kreativitas , keunggulan bersaing yang kita ciptakan dapat memberikan kontribusi bagi kelangsungan perusahaan

Komunikasi sangat diperlukan dalam berinteraksi antara karyawan dan customer. Dengan interaksi yang baik diharapkan tidak terjadi miss komunikasi. Miss komunikasi terjadi apabila yang dipesan customer tidak sesuai harapan nya. Menurut Harapan dan Ahmad (2014:2) komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain hingga tercapai apa yang diharapkan oleh kedua belah pihak, customer dan karyawan

Menurut Fahmi (2010:47), budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu motivasi.

Menurut Sedarmayanti (2010 : 135) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang / sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PERUMUSAN MASALAH

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Menurut Mathis dan Jackson (2001.82) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

a. Kemampuan mereka yang dapat dilihat dari kemampuan IQ, dan kemampuan pendidikan yang telah ditempuh
b. Motivasi, sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya dengan tujuan meningkatkan kinerja
c. Dukungan yang ada dari lingkungan sekitarnya
d. Keberadaan pekerjaan/karyawan di perusahaan.
e. Hubungan karyawan dengan organisasi, terutama dengan teman kerja dan atasan.

Kreativitas Karyawan

Pendapat Rachmawati (2010:14) kreativitas adalah proses mental individu untuk menciptakan ide,proses, metode,gagasan, dengan menciptakan produk baru yang efektif bersifat imajinatif, fleksibel, integrasi, suksesi dan diferensiasi yang memiliki daya untuk pemecahan suatu masalah. Indikator-indikator dari kreativitas karyawan diantaranya :

1. Pribadi/semangat untuk kreatif
2. Kegiatan inovatif , menciptakan hasil ide/kreasi
3. Hasil inovatif, dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Komunikasi

Menurut Harapan dan Ahmad (2014:2): komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi yang dianut bersama sekelompok orang yang menyakini kebenaran pola tertentu dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan penyesuaian internal dan eksternal dan disampaikan ke anggotanya, menurut Sobirin (2007:132)

untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. indikator budaya organisasi menurut Soedjono (2005:24-25) :

1. Inovasi dan keberanian seseorang dalam mengambil resiko (innovation and risk taking)
2. Perhatian terhadap detil pekerjaannya (Attention to detail)
3. Berorientasi pada hasil/tujuan /target (Outcome orientation)
4. Berorientasi pada apa yang dilakukan manusia /proses nya(People orientation)
5. Berorientasi pada apa yang dilakukan pada tim/kerja secara tim (Team orientation)

Menurut Wijaya (2007:11) faktor penyelaras budaya organisasi yaitu :

1. Arah/petunjuk dalam pemanfaatan teknologi informasi.Hal ini disesuaikan dengan era globalisasi
2. Keberhasilan/kesuksesan dalam penerapan teknologi informasi. Tujuannya adalah agar dapat bersaing di pasar internasional
3. Pengembangan/inovasi pada sumber daya manusia.Tujuannya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia
4. Prosedur/cara yang ditetapkan. Proses nya sesuai dengan harapan organisasi
5. Model kepemimpinan / gaya kepemimpinan nya.

Evaluasi Kerja

Menurut Uno(2012:12) evaluasi kerja merupakan proses dalam mengukur kinerja seseorang/karyawan dengan membandingkan standar, target/sasaran, yang sudah disepakati bersama-sama . Di samping itu evaluasi kerja dapat digunakan untuk memberikan penilaian kerja bagi karyawan . Tujuan dan manfaat evaluasi kerja perlu diketahui karena untuk menambah wawasan dan meningkatkan kinerja karyawannya

METODELOGI PENELITIAN

Variabel penelitian

variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti sehingga mendapatkan informasi yang akan menjadi kesimpulan (F Sugiyono, 1999).

Metode Penentuan Sampel

Data primer penelitian ini didapatkan dengan melakukan *survey* ke lapangan. Adapun metode yang digunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Untuk mendapatkan data primer dapat menggunakan metode kuesioner/angket, dimana teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis ke responden untuk dijawab (Sugiyono,2012 : 142). Populasi yang semuanya dijadikan sebagai sampel maka dapat dikatakan sensus. Menurut Sugiyono (2008 :78), metode sensus adalah metode dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel,

Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan secara kuantitatif dengan pengukuran menggunakan Skala likert yaitu data yang telah disusun dari kategori yang berjenjang mulai tertinggi sampai tingkat terendah atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama (Siregar,2011). Dengan statistik program SPSS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Untuk menentukan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan instrument digunakan Uji validitas. Jika nilai korelasinya > 0,30 maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) digunakan uji reliabilitas. Dikatakan reliable jika nilai crombach alpha > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2012:160) untuk menguji apakah model regresi , variable penggangu/residual berdistribusi normal digunakan Uji Normalitas. Apabila titik-titik yang menyebar disekitar arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dikatakan normal.

dalam uji multikolinearitas diharapkan tidak ada korelasi antara variable bebas/independent. Ghozali (2012:105). Dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1. Ghozali (2012:105).

Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2012 :139). Heterokedastisitas terjadi jika terdapat titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar dan menyempit.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

untuk mengetahui pengaruh variabel X1(Kreativitas Karyawan), X2 (Komunikasi), X3 (Budaya Organisasi), X4 (Evaluasi Kerja) terhadap variabel Y (Peningkatan Kinerja Karyawan).

bentuk persamaan regresi nya :

$Y= a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+e$

Keterangan :

Y = Peningkatan Kinerja Karyawan
a = Constanta
b_1-b_4 = Koefisien Regresi
X_1 = Variabel Kreativitas karyawan
X_2 = Variabel Komunikasi
X_3 = Variabel Budaya Organisasi
X_4 = Variabel Evaluasi Kerja
e = Error distribances

Koefisien Determinasi R

koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2012:97).

Uji t hitung (Uji Parsial)

untuk menguji variable independent secara terpisah/sendiri sendiri. Ghozali (2012:98), uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variabel independen. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima , bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F hitung (Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji variable independent secara bersama sama. Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat(Ghozali 2012:98). Jika F hitung > dari F table artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3

Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	N of Item
X1	.710	3
X2	.688	4
X3	.658	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas / independen dalam penelitian ini adalah kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan evaluasi kerja, sedangkan variabel dependen dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan mengetahui faktor faktor penyebab permasalahan yang dihadapi maka peneliti mengambil variabel independen dan dependen tersebut untuk dijadikan sebagai bahan penelitian. penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Ayam Panggang Lombok Cengis yang berlokasi di Jl. Tirtoagung no 17, Tembalang, Semarang.

Metode Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini 50 karyawan . Metode sensus dipakai dalam penelitian ini sehingga semua populasi yang dijadikan sebagai sampel .

Metode Analisis Data

Skala likert merupakan skala yang digunakan dengan memberikan bobot angka (1 sampai 5) atas pertanyaan yang diberikan ke responden .Sa

Analisis Kualitas Data

Tabel 2

Uji Validitas

Dapat dilihat pada tabel uji validitas tersebut bahwa nilai corrected item correlation lebih dari 0,30 maka dapat dikatakanvalid.

Uji Reliabilitas

X4	.639	4
Y	.707	5

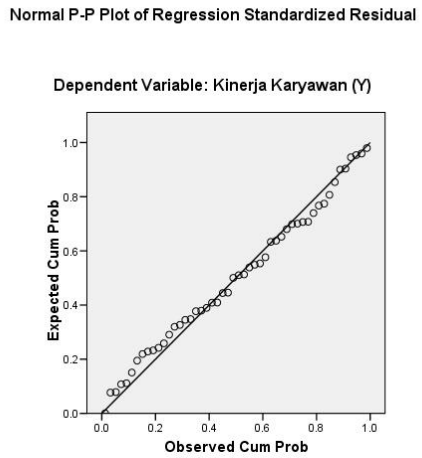
(Sumber : Data diolah 2020)

Dari data tersebut dapat dikatakan reliable karena nilai crombach alpha lebih dari 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Gambar 1

Uji Normalitas



(Sumber : Data diolah 2020)

Data pada uji normalitas gambar normal plot tersebut dikatakan normal karena titik titik yang menyebar disekitar arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.014	1.111		-1.813	.076		
	X1	.450	.123	.322	3.660	.001	.382	2.620
	X2	.266	.110	.200	2.414	.020	.428	2.335
	X3	.321	.084	.301	3.811	.000	.474	2.111
	X4	.395	.086	.300	4.571	.000	.684	1.462

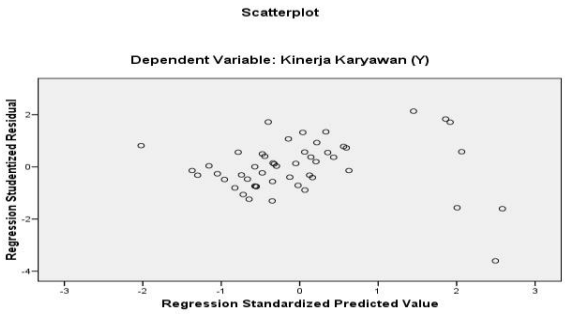
a. Dependent Variable: Y1

(Sumber : Data diolah 2020)

Dari data tersebut dapat disimpulkan terbebas dari uji multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1

Gambar 2

Uji Heterokedastisitas



(Sumber : Data diolah 2020)

Dari gambar scatterplot tersebut terlihat bahwa tidak ada pola yang jelaskarena titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. kesimpulannya bahwa tidak ada heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 5

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.014	1.111		-1.813	.076		
	X1	.450	.123	.322	3.660	.001	.382	2.620
	X2	.266	.110	.200	2.414	.020	.428	2.335
	X3	.321	.084	.301	3.811	.000	.474	2.111
	X4	.395	.086	.300	4.571	.000	.684	1.462

a. Dependent Variable: Y1

(Sumber : Data diolah 2020)

Dengan persamaan sebagai berikut :

$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+e$

$Y=2.014+0,450X_1+0,266X_2+0,321X_3+$

0,395X_4

Dari hasil perhitungan menurut tabel 5 dapat disimpulkan :

a. Konstanta sebesar -2.014 artinya jika variabel kreativitas karyawan (X_1), Komunikasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Evaluasi Kerja (X_4) sebesar -2.014 maka kinerja pegawai nilainya -2.014 dengan asumsi bahwa variabel-variabel yang lain dapat mempengaruhi Peningkatan kinerja karyawan yang dianggap tetap.
b. Koefisien regresi variabel (X1) sebesar 0,450 dapat disimpulkan setiap ada peningkatan variabel kreativitas karyawan sebesar 0,450, maka peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,450.
c. Koefisien regresi variabel (X2) 0,266 menyatakan bahwa setiap ada penambahan variabel komunikasi sebesar 0,266, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,266.
d. Koefisien regresi variabel (X3) 0,321 menyatakan bahwa setiap ada penambahan variabel budaya organisasi sebesar 0,321, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,321
e. Koefisien regresi variabel (X4) sebesar 0,395 dapat disimpulkan bahwa setiap ada peningkatan variabel evaluasi kerja sebesar 0,395, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,395.

Koefisien Korelasi R

Tabel 6

Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931[a]	.867	.855	1.430	1.620

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y1

(Sumber : Data diolah 2020)

dapat dilihat dari tabel korelasi R tersebut maka nilai *adjusted R square*, menunjukkan besarnya nilai adalah 0,855 . didalam tabel interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa angka 0,855 tingkat hubungannya sangat kuat jadi bisa disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan hubunganya sangat kuat dengan variabel kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi,dan evaluasi kerja.

Tabel 7

Koefisien Determinasi R

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931[a]	.867	.855	1.430	1.620

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y1

(Sumber : Data diolah 2020)

Tabel koefisien determinasi R diatas menunjukan bahwa nilai R square sebesar 0,855 / (85,5%) variabel dependen (kinerja karyawan) bisa dijelaskan melalui variabel independen (kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi, dan evaluasi kerja).

Uji Hipotesis

Uji t Hitung

Tabel 8

Uji t hitung

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.014	1.111		-1.813	.076		
	X1	.450	.123	.322	3.660	.001	.382	2.620
	X2	.266	.110	.200	2.414	.020	.428	2.335
	X3	.321	.084	.301	3.811	.000	.474	2.111
	X4	.395	.086	.300	4.571	.000	.684	1.462

a. Dependent Variable: Y1

(Sumber : Data diolah 2020)

Dari t tabel pada uji t maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kreativitas karyawan(X1) dengan t hitung sebesar 3.660, dan t tabel 2.0141 dimana t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
2. Variabel komunikasi (X2) dengan nilai t hitung sebesar 2.414, dan nilai t tabel sebesar 2.0141 , karena t hitung > dari t tabel maka variabel (X2)berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
3. Variabel budaya organisasi (X3)dengan nilai t hitung sebesar 3.811 dan nilai t tabel sebesar 2.0141 , maka variabel (X3)berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
4. Variabel evaluasi kerja(X4) dengan nilai t hitung sebesar 4.571, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.0141 dan t hitung lebih tinggi daripada t tabel dan dapat maka variabel (X4) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
5. Maka dari hasil tersebut dapat dikatakan variabel independen (kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi ,evaluasi kerja) mempunyai berpengaruh positif terhadap variabel dependen (peningkatan kinerja karyawan).

Tabel 9
Uji F hitung

ANOVA[a]

Model		Sum of square	df	Mean square	F	Sig
1	Regression	599.992	4	149.998	73.362	.000(a)
	Residual	92.008	45	2.045		
	Total	692.000	49			

(sumber : Data diolah 2020)

a Predictor: (Constant), Evaluasi Kerja, Komunikasi, Budaya Organisasi, Kreativitas Karyawan

b Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Dari perbandingan F hitung dengan F tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 73.362 , F tabel d sebesar 2.5787 maka F hitung lebih besar dari F tabel , kesimpulannya variabel independen kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi, dan evaluasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu peningkatan kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

a. Berdasarkan uji t hitung maka dapat disimpulkan nilai yang paling tinggi adalah sebesar 4.571 yaitu evaluasi kerja oleh karena itu evaluasi kerja paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
b. Berdasarkan uji F hitung pada variabel independen yaitu kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan evaluasi kerja diketahui besarnya nilai 73.362, sedangkan F table sebesar 2.5787 dilihat dari perbandingan F hitung dengan F tabel maka lebih besar F hitung. Kesimpulannya adalah seluruh variabel independen yaitu kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu peningkatan/penambahan kinerja karyawan .
c. Hasil uji Adjusted R Square diketahui sebesar 0.855 = 85.5% , artinya variabel kreativitas karyawan (X1), komunikasi (X2), budaya organisasi (X3)dan evaluasi kerja(X4) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sisanya 14.5% dipengaruhi variabel yang lain

Keterbatasan Penelitian

a. Penelitian dilakukan hanya sebatas di area Rumah Makan Ayam Panggang Lombok Cengis, Tembalang, Semarang.
b. Jumlah responden atau karyawan dibatasi 50 orang.
c. Informasi yang diberikan responden dalam pengisian kuesioner kurang/tidak menunjukan pendapat yang sebenarnya

Saran

a. Bagi Karyawan
   Karyawan diharapkan bisa memberikan ide-ide kreatif yang baru,teliti, dan perlu adanya komunikasi serta bisa bekerja sama antara karyawan dan pimpinana untuk meningkatkan kinerja perusahaan di Rumah Makan Ayam Panggang Lombok Cengis Semarang.
b. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan variabel kreativitas karyawan, komunikasi, budaya organisasi dan evaluasi kerja, memberikan pembinaan, arahan, pelatihan dan memilah pendapat dari para karyawan yang menyampaikan aspirasinya serta memotivasi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya supaya karyawan dapat lebih giat lagi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

c. Bagi Peneliti
Dapat digunakan untuk referensi jika mengadakan penelitian dengan menggunakan variable yang lain/yang sama tetapi di tempat lain

DAFTAR PUSTAKA

Aini Nur[1], 2019. Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Mewujudkan Pelayanan Publik Dalam Perspektif *Good Governance*. Universitas Islam. Malang.

Amalia,Ayu Nurul[1], 2017. *Effect On Creativity Of Student Learning Course Learning Media Students Graduate Studies* Program Semester VI *Economic Education* In STKIP Panca Sakti. Bekasi.

Anwar Syaiful[1], 2019. Karakteristik Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Dharmawangsa. Medan.

Mangkunegara, Anwar Prabu[1], 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Jakarta.

Mulalinda Veronika[1], Steven J Tangkuman[2], 2014. Efektivitas Penerapan Sistem Dan Prosedur Akuntansi Aset Tetap Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Sagitarina, Luh Linna[1], 2016. Pendekatan Experiential Marketing Yang Menciptakan KepuasanTamu Menginap Di Hotel Kawasan Wisata Lovina. Politeknik Negeri. Bali.

Sembiring Menanti[1], 2017. Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Fakultas Ekonomi Universitas Quality. Sumatera Utara.

Slat, Andre Henri[1], 2013. Harga Pokok Produk Dengan Metode *Full Costing* Dan Penentuan Harga Jual. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Artini, dkk, 2014. Budaya Etis Organisasi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana. Universitas Pendidikan Gahesha. Singaraja Indonesia.

Azzahra, Astri Aisya[1], 2016. Pengembangan Pegawai, Kreativitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur.

Fakhriyani, Diana Vidya[1], 2016. Pengembangan Kreativitas Anak Usia Dini. Universitas Islam. Madura.

Hartono,Winastyo Febrianto[1], Jopie Jorie Rotinsulu[2], 2015. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Inti Citra Rasa. Universitas Sam Ratulangi. Manado.

Hindun[1], Aspina[2], 2018. Peningkatan Kreativitas Pengawas Madrasah Melalui Diklat. Widyaiswara. Propinsi Sulawesi Tengah.

Kartomo, Imam Andhika[1], Slameto[2], 2016. Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.

Karyaningtyas Setyowati[1], Risky Melayanti[2]. 2016. Kinerja Instalansi Rehabilitasi Medik. Jember.

Wahyuni Evi[1], 2015. Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja. Universitas Negeri Yogyakarta.

Wardani, dkk 2016. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya. Malang.

Yaoteng Gong, dkk. 2011. *Study On Organization Culture Dissimilarity And M &A Performance*. *Beijing Jiatong University.*

Yudha, Redi Indra[1], 2018. Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik. Universitas Batanghari. Jambi