

PENGARUH KOMPETENSI, INOVASI DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CRYSTAL DENPASAR

Ni Nyoman Ari Novarini¹, Sapta Rini Widyawati², Ni Putu Sriwahyuni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

sriwahyuni180124@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi aset bagi sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan baik yang nantinya akan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan. Pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia mampu membentuk kinerja karyawan terhadap perusahaan, kinerja karyawan yang baik ini mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Kompetensi menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang dimana mampu bekerja lebih cepat dan tepat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah inovasi yang didefinisikan sebagai kemampuan pengaplikasian gagasan atau sebuah solusi yang kreatif untuk memecahkan permasalahan yang mencerminkan kinerja karyawan. Dalam dunia industri seperti saat ini juga memerlukan kreativitas, dimana membentuk cara berfikir untuk menghasilkan sebuah solusi yang dapat membantu Perusahaan mengelola tugas serta meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda, dengan populasi sejumlah 80 orang yakni seluruh karyawan CV Crystal Denpasar dan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini yakni, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

Kata kunci : *kompetensi, inovasi, kreativitas, kinerja karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri sehingga akan sangat berdampak baik bagi perkembangan perusahaan. Kelangsungan serta pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari seberapa besar modal atau atau penghasilan yang dimiliki oleh perusahaan itu, melainkan ditentukan juga melalui bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus selalu diperhatikan dan dijaga, baik itu kesehatan dari sumber daya manusia yang dimiliki, penerapan budaya organisasi yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai, maupun memberikan fasilitas agar meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sinambela (2021:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan

pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2021:48).Penelitian dilakukan di CV Crystal Denpasar yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor sembako dan kebutuhan toko melayani grosir dan eceran, beroperasi pada area bali yang beralamat di Jalan Cargo Permai No 6 Ubung Denpasar Utara. Dalam operasionalnya, masih terjadi fluktuasi penjualan CV Crystal Denpasar selama tahun 2024. Adapun data penjualan CV Crystal Denpasar tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1
Penjualan CV Crystal Denpasar Tahun 2024

| No | Bulan | Target Penjualan (Rupiah) | Realisasi Penjualan (Rupiah) | Realisasi Penjualan (%) | Kekurangan (%) |
|------------------|-----------|---------------------------|------------------------------|-------------------------|----------------|
| 1 | Januari | 3.000.000.000 | 2.874.577.000 | 95,82 | 4,18 |
| 2 | Februari | 3.000.000.000 | 2.560.389.000 | 85,35 | 14,65 |
| 3 | Maret | 3.000.000.000 | 2.890.805.000 | 98,14 | 1,86 |
| 4 | April | 3.000.000.000 | 2.875.699.000 | 95,86 | 4,14 |
| 5 | Mei | 3.000.000.000 | 2.759.000.000 | 91,97 | 8,03 |
| 6 | Juni | 3.000.000.000 | 2.498.770.000 | 83,30 | 16,07 |
| 7 | Juli | 3.000.000.000 | 2.895.989.000 | 96,54 | 3,46 |
| 8 | Agustus | 3.000.000.000 | 2.678.709.000 | 89,30 | 10,07 |
| 9 | September | 3.000.000.000 | 2.898.900.000 | 96,63 | 3,37 |
| 10 | Oktober | 3.000.000.000 | 2.789.867.000 | 92,99 | 7,01 |
| 11 | November | 3.000.000.000 | 2.887.709.000 | 96,26 | 3,74 |
| 12 | Desember | 3.000.000.000 | 2.943.970.000 | 96,36 | 3,64 |
| Jumlah | | 36.000.000.000 | 33.554.384.000 | 93,21 | 6,66 |
| Rata-Rata | | 3.000.000.000 | 2.796.198.000 | 93,21 | 6,66 |

Sumber : CV Crystal Denpasar,2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa target penjualan CV crystal denpasar selama tahun 2024 setiap bulannya Rp 3.000.000.000 Total penjualannya sebesar Rp 33.554.384.000 dari target yang ditentukan sebesar RP 36.000.000.000 dengan realisasi sebesar 93,21%. Penjualan terbesar terdapat pada bulan Desember sebesar Rp 2.943.970.000 Penjualan terendah terjadi pada bulan Juni yaitu Rp 2.498.770.000 Adanya fluktuasi penjualan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal. Salah satu faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Spencer dalam (Ariyanti & Sahputra, 2020) Kompetensi adalah suatu karakter atau ciri yang terlihat dari seseorang dan menjadikannya pola buat berpikir dan bersikap pada segala hal dan dalam periode yang panjang. Kompetensi sangat penting dalam dunia kerja khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan yang kompeten bekerja lebih cepat dan tepat, sehingga mendukung produktivitas dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, fenomena yang ditemukan yaitu

kurangnya pelatihan kompetensi terhadap karyawan sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan juga tidak bisa beradaptasi dengan perubahan kebutuhan perusahaan.

Research gap penelitian ini adalah Lengkey (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian dari Rahmadani (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian dari Rizki (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Serta penelitian dari oleh Hidayat (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya rendahnya kompetensi maka kinerja karyawan semakin menurun. Penelitian dari Atika Fitri (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya rendahnya kompetensi maka kinerja karyawan semakin menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah inovasi. Nugroho (2024) mengemukakan definisi dari inovasi adalah kemampuan mengaplikasikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan dan peluang yang ada untuk lebih memakmurkan kehidupan masyarakat. Orang yang inovatif ditandai oleh kecenderungan memperkenalkan gagasan, metode peralatan prosedur, produk dan jasa baru yang lebih baik atau lebih bermanfaat. Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan, fenomena yang ditemukan yaitu kurangnya inovasi karyawan terkait penggunaan sistem *altius* yang diterapkan oleh perusahaan tetapi karyawan masih menggunakan sistem manual karena merasa rumit atau belum terbiasa sehingga proses kurang efektif.

Research gap penelitian ini adalah Nurhayati *et al.* (2024) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila inovasi meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian dari Rukani dan Ratnasari (2024) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila inovasi meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian dari Utomo *et al.* (2023) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila inovasi meningkatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian dari Suswadi *et al.* (2022) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila inovasi meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Serta penelitian dari Noone *et al.* (2024) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya rendahnya inovasi maka kinerja karyawan semakin menurun.

Kreativitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setyoningsih (2024), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Dalam dunia industri, kreativitas berperan penting untuk membantu perusahaan mengelola tugas, meningkatkan kinerja staf, serta menciptakan berbagai produk berkualitas. Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan, fenomena mengenai kreativitas tertuju pada indikator berfikir orisinal (*originality*) yaitu masih rendahnya karyawan dan kurangnya ide mengenai terobosan baru terhadap cara-cara baru yang dilakukan dalam pekerjaan sehingga proses kurang efektif.

Research gap penelitian ini adalah Martini *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kreativitas yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Penelitian dari syafrialdi (2020) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

artinya semakin tinggi kreativitas yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Penelitian dari syafrialdi (2020) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kreativitas yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Penelitian dari indrajita (2020) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kreativitas yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Penelitian dari Sonata *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kreativitas yang dimiliki maka semakin meningkat tingkat kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Aquarini *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana rendahnya tingkat kreativitas maka menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penelitian ini akan berupaya untuk menjelaskan kinerja karyawan pada CV Crystal Denpasar dengan menentukan efek dari kompetensi, inovasi dan kreativitas.

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kompetensi Kerja

Menurut Spencer dalam (Ariyanti & Sahputra, 2020) Kompetensi adalah suatu karakter atau ciri yang terlihat dari seseorang dan menjadikannya pola buat berpikir dan bersikap pada segala hal dan dalam periode yang panjang. Mangkunegara (2022) “menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”.

Inovasi

Ifira dan Adni (2024) menyatakan bahwa inovasi merupakan transformasi pengetahuan kepada produk, proses, dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru. Subakdo dan Rusman (2024) menyatakan bahwa, inovasi adalah proses untuk terus meningkatkan produk dan proses produksi, serta mengembangkan dan memperkenalkan produk baru. Prayoga dan Handrian (2024) menyatakan inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami.

Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada. Supriatna dan Maulidah (2020) mengatakan bahwa kreativitas itu merupakan suatu konsep yang mengandung unsur kebebasan untuk berpikir, bertindak, dan menghasilkan suatu karya. Kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah (Rachmawati dalam Noventi dkk, 2024). Munandar (dalam Julia, 2024) kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah. Kreativitas merupakan kemampuan untuk menciptakan ide, gagasan, dan berkreasi untuk memecahkan masalah atau mengatasi permasalahan secara spontanitas (Prajmukti, 2022).

Kinerja Karyawan

Menurut Tantuka (2024), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Linda *et al.* (2024), kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Siregar *et al.* (2024), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Amanda (2024) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai 13 dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Julindrastuti dan Karyadi (2024) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan memaksimalkan kompetensi untuk menumbuhkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka faktor kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, memiliki inovasi dan kreatifitas dalam mengembangkan skill yang dimilikinya selain itu juga memiliki inisiatif yang tinggi. Hasil penelitian dari Lengkey (2021), Rahmadani (2021), Riski (2021) dan Afiyata (2023). Menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nugroho dan Budiarti (2023) mengemukakan definisi dari inovasi adalah kemampuan mengaplikasikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan dan peluang yang ada untuk lebih memakmurkan kehidupan masyarakat. Orang yang inovatif ditandai oleh kecenderungannya memperkenalkan (dalam arti menerapkan) gagasan, metode, peralatan, prosedur, produk, dan jasa baru yang lebih baik atau lebih bermanfaat. Penelitian dari Nurhayati *et al.* (2024), Ratnasari (2024), Utomo *et al.* (2023) dan Suswadi *et al.* (2022). Menunjukkan bahwa Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Inovasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap loyalitas karyawan

Kreativitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut setyoningsih (2024), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan bentuk yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Dalam dunia industri, kreativitas berperan penting untuk membantu perusahaan mengelola tugas, meningkatkan kinerja staf, serta menciptakan berbagai produk berkualitas. Penelitian dari Martin *et al.* (2024), Syafrialdi (2020), Indrajita (2020) dan Sonata *et al.* (2022).

Menunjukkan bahwa Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kreativitas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV Crystal Denpasar. Objek dalam dalam penelitian ini adalah kompetensi, inovasi dan kreativitas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Crystal Denpasar. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV Crystal Denpasar yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini termasuk sampel relatif kecil atau kurang dari 100 maka semua populasi digunakan sebagai responden, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Penelitian, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Deskriptif, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) dan Uji Signifikansi Parsial (Uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Nilai Pearson Correlation | Keterangan |
|------------------|-----------|---------------------------|------------|
| Kompetensi | X1.1 | 0.685 | Valid |
| | X1.2 | 0.704 | Valid |
| | X1.3 | 0.549 | Valid |
| | X1.4 | 0.671 | Valid |
| | X1.5 | 0.456 | Valid |
| Inovasi | X2.1 | 0.505 | Valid |
| | X2.2 | 0.807 | Valid |
| | X2.3 | 0.670 | Valid |
| Kreativitas | X3.1 | 0.639 | Valid |
| | X3.2 | 0.515 | Valid |
| | X3.3 | 0.694 | Valid |
| | X3.4 | 0.541 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0.527 | Valid |
| | Y1.2 | 0.597 | Valid |
| | Y1.3 | 0.551 | Valid |
| | Y1.4 | 0.575 | Valid |
| | Y1.5 | 0.559 | Valid |
| | Y1.6 | 0.661 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa Nilai *Pearson Correlation* diatas 0,300 maka disimpulkan seluruh instrument penelitian yang digunakan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai CronchbachAlpha | Keterangan |
|------------------|-----------------------|------------|
| Kompetensi | 0.684 | Reliabel |
| Inovasi | 0.667 | Reliabel |
| Kreativitas | 0.696 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.601 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 didapat perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas Data

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 1.34665176 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.194 |
| | Positive | 0.194 |
| | Negative | -0.181 |
| Test Statistic | | 0.194 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.058 |

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,058, dimana ini menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi | 0.699 | 1.431 |
| | Komunikasi | 0.689 | 1.451 |
| | Kreativitas | 0.885 | 1.131 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.522 | 1.797 | | -1.404 | 0.165 |
| | Kompetensi | 0.036 | 0.075 | 0.065 | 0.483 | 0.631 |
| | Inovasi | 0.068 | 0.118 | 0.077 | 0.574 | 0.567 |
| | Kreativitas | 0.111 | 0.088 | 0.150 | 1.265 | 0.210 |

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikan masing-masing variabel menunjukkan nilai diatas 0,05. sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.802 | 3.026 | | 2.909 | 0.005 |
| | Kompetensi | 0.253 | 0.126 | 0.231 | 2.009 | 0.048 |
| | Inovasi | 0.327 | 0.199 | 0.190 | 1.642 | 0.105 |
| | Kreativitas | 0.423 | 0.148 | 0.293 | 2.866 | 0.005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai pada Tabel 7 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda menjadi:

$$KK = \alpha + \beta_1 KOM + \beta_2 INV + \beta_3 KRE + e \quad KK = 8,802 + 0,253KOM + 0,327INV + 0,423KRE + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) Diketahui nilai konstanta sebesar 8,802 mengandung arti jika variabel kompetensi, inovasi, dan kreativitas bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 8,802.
- 2) $\beta_1 = 0,253$: berarti, variabel kompetensi memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kompetensi meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,253.
- 3) $\beta_2 = 0,327$: berarti, variabel inovasi memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel inovasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,327.
- 4) $\beta_3 = 0,423$: berarti, variabel kreativitas memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kreativitas meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,423.

Koefisien Determinasi

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.544 ^a | 0.296 | 0.268 | 1.37297 |
| a. Predictors: (Constant), Kreativitas, Motivasi, Komunikasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

m

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 8 diatas memperlihatkan bahwa besarnya nilai *R square* adalah sebesar 0,296 ini berarti pengaruh kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan sebesar 29,6% dan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, dkk (2025).

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen secara bersamaan. Berdasarkan Tabel 8 nilai R sebesar 0,544. Artinya variabel kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat

Uji Simultan

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2018:179). Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$, maka model penelitian fit dengan data amatan. Berikut disajikan hasil uji F pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|---|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 60.223 | 3 | 20.074 | 10.649 | 0.001 ^b |
| Residual | 143.264 | 76 | 1.885 | | |
| Total | 203.488 | 79 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Kompetensi, Inovasi | | | | | |

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh simultan antara kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (t-test)

Tabel 10
Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.802 | 3.026 | | 2.909 | 0.005 |
| | Kompetensi | 0.253 | 0.126 | 0.231 | 2.009 | 0.048 |
| | Inovasi | 0.327 | 0.199 | 0.190 | 1.642 | 0.105 |
| | Kreativitas | 0.423 | 0.148 | 0.293 | 2.866 | 0.005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel dapat disimpulkan:

- 1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,048 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,105 > 0,050$ sehingga dapat disimpulkan inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rompas, dkk, (2020) yang menyatakan bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.
- 3) Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,253: berarti, variabel kompetensi memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kompetensi meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,253. Berdasarkan hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,048 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lengkey (2021), Rahmadani (2021), Riski (2021) dan Afiyata (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,327: berarti, variabel inovasi memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel inovasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,327. Berdasarkan hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,105 > 0,050$ sehingga dapat disimpulkan inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rompas, dkk (2020) dan Anderson (2023), yang menyatakan bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Sejalan dengan penelitian Komariah, dkk (2022) yang juga menyatakan

bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,423: berarti, variabel kreativitas memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kreativitas meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,423. Berdasarkan hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Martin *et al.* (2024), Syafrialdi (2020) , Indrajita (2020) dan Sonata *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN KETERBATASAN

Sumber daya manusia menjadi aset bagi sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan baik yang nantinya akan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan. Pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia mampu membentuk kinerja karyawan terhadap perusahaan, kinerja karyawan yang baik ini mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompetensi, inovasi dan kreativitas. Kompetensi merupakan karakter seseorang yang menjadikan pola berfikir dan juga bersikap. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya semakin rendah kompetensi maka kinerja karyawan semakin menurun. Inovasi merupakan suatu tindakan yang menghasilkan sebuah pengembangan konsep atau ide. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya inovasi tidak mampu membuktikan bahwa kinerja karyawan yang baik pada Perusahaan. Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sebuah ide atau gagasan dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kreativitas maka kinerja karyawan akan semakin meningkat begitupun sebaliknya. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan penggunaan variabel yaitu hanya dapat menggunakan variabel kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan sehingga masih terdapat kekurangan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja selain variabel dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, Nyoman Resa. 2022. Pengaruh Kreativitas Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Kecamatan Denpasar Utara. *E- Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ariyanti, Y., & Sahputra ,(2020) Pengaruh Kompetensi, Displin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sds An Nahdhah Kota Batam.
- Atika Fitri, Kharisma 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *E-Jurnal*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Alfira, N., & Adni, D., F. (2024) Inovasi Pelayanan Aplikasi Digital Desa (Digidesa) Di Desa Pandau Jaya Kecamatan Siak Hulu. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(4), 579-589.
- Aquarini, N. M, Sugiati, G. A., & Laksmi, A. R, S. *The Influence of Creativity and Innovation through work Quality on the work Achievement of stafe Civil Apparatus in Research and Badung District Regional Innovation.*
- Hanut, M., Noviyanti, C., & Boleng, B. (2023). Pengaruh Kreativitas Guru terhadap Minat Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas IV Rangkap Kecamatan Pada Kabupaten Manggari Barat. *Journal on Education*, 5(3), 6440-6445.
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pelita Bangsa.
- Indrajati I Komang. 2021. Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome. *E-Jurnal*. Fakultas Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia.
- Julia, R. (2024). Pengaruh Model Project Based Learning (pjbl) Terhadap Motivasi Dan Kemampuan Berfikir Kreatif Siswa Pada Materi Virus Kelas X Di SMA Negeri I Ledo (Doctoral dissertation, IKIP PGRI PONTIANAK).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martini, I. A. O., Gorda, A. E. S., Gorda, A. O. S., Sari, D. M. F. P., & Antara, ME. F. (2024). Impact of competence development, on work creativity employee perfomance, and competitiveness of woven products. *Cogent Business & management*, 11(1), 2353136
- Meidayanti, N. K. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Kemampuan Manajemen, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT PLN (parsero) Unit Induk Distrubusi Bali (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati).
- Maharani, Nabila Rizki. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Midi Utama indonesia Tbk. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulla Jakarta.
- Noone, B. M., Lin, M. S., & Sharma, A. (2024). Firm Performanace During A Crisis: Effects Of Adhocracy Culture, Incremental Product Innovation, And Firm Size. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 48(1), 153-183.
- Novarini, N. N. A. ., & Bhegawati, D. A. S. . (2020). Pengaruh Inovasi Produk dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Pemasaran melalui Minat Beli Customer sebagai Variabel Intervening pada Usaha Pudding Art di Kota Denpasar . *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 327 - 335. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.141>.
- Nugroho, A. C., & Budiarti, A. (2023). Pengaruh Ekuitas Merek dan Inovasi Terhadap

- Keputusan Pembelian Dimediasi Harga di Aplikasi Tokopedia. *AT TARIIZ. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(03), 163-18.
- Prayoga, T. A., & Handrian, E. (2024). Inovasi Aplikasi Buku Tamu Digital Di Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru. *Journal of Public Administration Review*, 1(1), 773-789.
- Rahmadani, Suci. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waletindo Setia Persada Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rukani, S. D., & Ratnasari, S. D. (2024). *Mediation of Dynamie Innovation Capability on digital Trasformation and Employee Collaborative Innovation on Employee Performance. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(2), 367-3692.
- Rompas, Y C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi dan kreativitas kaitannya dengan kinerja karyawan. *Productivity* 1(2), 163-167.
- Syafrialdi, Indra. 2020. Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PP London Sumatera. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
- Setyoningsih, N. (2024). Peangaruh Model Pembelajaran Missouri Mathematics Project (MMP) Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Materi Perkalian Di Sekolah Dasar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2021. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : BumiAksara. Siregar, J. N., Jayanti, N., & Halim, A. (2024). Peangaruh Kompensasi, Displin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semngat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3625-3636
- Sonata, I., Effendi, S., & Hasibuan, R. A. (2024). *The Effect Of Creativity and Loyalty On Employee Performance In PT. Tribun Medan Daily. Jurnal Ekonomi*, 11(2), 1454- 1460.
- Subakdo, W. A., & Rusman, F. F. (2024). Strategi Pengembangan Inkubator Bisnis Teknologi Untuk Meningkatkan Daya Saing Industri Tekstil Dan Produk Tekstil. *PROSIDING SNAST*, 136-141.
- Supriatna, N., & Maulidah, N. (2020). Pedagogi Kreatif: Menumbuhkan Kreativitas Dalam Pembelajaran Sejarah Dan IPS. *Remaja Rosdakrya*
- Suswadi, S., Irawan, N. C., & NN,A. (2022). The Nexus Between Green Strategis Consensus, Innovation, and Performance Evidence From Eco Friendly Food Agro-Industry Companies in Indonesia. *IOP PUBLISHING*.
- Tantuka, Z. (2024). Kinerja Kepala Desa Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 18-31.
- Tianingrum, A. S. (2022). The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance. *APTISI Transactions on Management*, 6(2), 158-166.
- Tirtoni, F., & Fitriatien, S. R. (2021). Pemberdayaan Masyarakat UMKM Desa Anggaswangi Melalui Inovasi Pembuatan Kue Pie Susu Jamu Dan Hand Handsanitizer Alami Lindah Buaya Pada Saat Pandemi Covid 19. *Kanigara*, 1(2), 115-122.
- Turno, M.P., Suacana, I. W. G., Rosmiati, M., IP, S., Asep Deni, M. M., Werdiningsih, R., ... & Devi Marlita, S. E. (2024). *PENGEMBANGAN ORGANISASI*. CV Rey Media Grafika.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: an empirical study on SMESs performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
- Waworuntu, S., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (2023). Analisi Kepuasan Kerja Dan Kinerja

Karyawan Di Cineplex 21 Grup Manado Town Square 3 Menggunakan Importance Performance Analysis. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 01-10.