

PENGARUH KOMUNIKASI, KREATIVITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SEKAWAN BIOTEK DENPASAR SELATAN

**Ni Made Ayu Darmayanti¹, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati², Ni Luh Gede Putu
Purnawati³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
madeayudarmayanti719@gmail.com

ABSTRACT

Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami. Selain komunikasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kreativitas atau berfikir kreatif merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran. Selain komunikasi dan kreativitas, kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Kreativitas Dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Sekawan Biotek Denpasar yang beralamat di Jl. Pertanian Pesanggaran - By Pass Benoa No.17, Pedungan, Denpasar Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sekawan Biotek yang berjumlah 42 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah kurang dari 100, maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 42 karyawan. Sehingga teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Komunikasi, Kreativitas, Kompetensi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Suseno et al., (2023) sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan secara optimal. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka mencerminkan meningkatnya kinerja karyawan.

CV. Sekawan Biotek sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas, diharapkan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, dan rencana kerja yang menyeluruh maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan owner dan staf pada CV. Sekawan Biotek diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek belum optimal. Dari data yang diperoleh menunjukkan penjualan selama tahun 2024 pada CV. Sekawan Biotek, dapat dilihat terjadinya fluktuasi volume penjualan pada CV. Sekawan Biotek dengan total rata-rata persentase

78,5% dimana persentase tersebut belum terbilang persentase yang bagus karena tidak mencapai 100%. Fenomena lainnya yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek juga dapat di lihat dari tingginya tingkat absensi yang terjadi pada karyawan CV. Sekawan Biotek.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi (Putri et al., 2023). Komunikasi adalah proses bagaimana pemberi pesan memberikan informasi berupa pesan ataupun ide kepada penerima pesan agar dapat mengerti apa yang ingin disampaikan diperlukan komunikasi yang baik juga (Joni & Hikmah, 2022).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang di lakukan di CV. Sekawan Biotek, beberapa permasalahan mengenai komunikasi yang sering terjadi di CV. Sekawan Biotek yaitu seperti dimana terjadi permasalahan akibat salah penangkapan atau penerimaan dari suatu komunikasi (*misscommunication*) antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan yang dapat berpengaruh dalam melayani pembeli. Jika ada pekerjaan yang urgent, terkadang informasi atasan tidak sampai pada bawahan yang seharusnya melakukan tugas tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya hubungan yang di jalin antara karaywan hingga tindakan yang seharusnya diambil tidak di lakukan dengan baik dan menyebabkan tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktu yang di tentukan.

Selain komunikasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas yang dimiliki oleh seorang 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 karyawan, serta menciptakan berbagai produk yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan di CV. Sekawan Biotek, ditemukan bahwa tingkat kreativitas karyawan masih tergolong rendah. Kondisi ini terlihat terutama pada indikator berpikir orisinal (*originality*), yakni kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang berbeda dalam menyelesaikan suatu masalah atau meningkatkan cara kerja. Banyak karyawan yang masih menunjukkan kecenderungan untuk bekerja secara rutin dan mengikuti pola yang sudah ada tanpa mencoba pendekatan yang lebih segar atau inovatif. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karyawan lebih banyak mengandalkan prosedur lama yang sudah biasa dilakukan, meskipun situasi atau permasalahan yang dihadapi terkadang menuntut adanya pendekatan yang lebih fleksibel.

Selain komunikasi dan kreativitas, kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karaywan (Putri dan Suaryana, 2022). Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Menurut observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan di CV. Sekawan Biotek, terdapat beberapa permasalahan terkait kompetensi, yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi yang digunakan perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan juga menunjukkan kelemahan dalam hal kemampuan menjual, pemahaman terhadap produk, serta teknik pemasaran yang efektif. Kondisi ini secara langsung berdampak pada menurunnya performa kerja dan pencapaian target penjualan perusahaan. Serta terdapat ketidak sesuaian antara bidang pendidikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan,

sehingga kemampuan teknis dan pemahaman mendasar terhadap tugas tidak berkembang secara optimal.

II. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Komunikasi

Menurut Ginting et al., (2019) komunikasi adalah perilaku penyampaian yang baik, yang dilakukan secara langsung atau melalui media sosial. Menurut Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi adalah Komunikasi dengan atasan, Komunikasi dengan bawahan dan Komunikasi dengan sesama rekan kerja.

Kreativitas

Menurut Hurlock (2023), kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasikan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru dan sebelumnya tidak pernah dikenal oleh pembuatnya. Menurut Widiastuti dan Fitriansyah (2020) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah Inovasi, Problem-solving dan Pengambilan keputusan

Kompetensi

Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020). Menurut Wibowo (2022) terdapat beberapa indikator dalam kompetensi yaitu Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill) dan Sikap (Attitude).

Kinerja Karyawan

Nopitasari et al., (2023) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum. Maryati (2021:15) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah, setiap karyawan dapat memahami peran, tanggung jawab, serta ekspektasi yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan tugas (Waru et al., 2024). Vitaningrum (2021), komunikasi yang berjalan dengan baik, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, menjadi salah satu faktor strategis yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa produktivitas dan efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas interaksi komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan.

Dengan memiliki komunikasi yang baik maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pradnya dan Sandi (2023), yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa ditemukan oleh Semita et al., (2023), Putri et al., (2023), dan Sopndi et al., (2024) yang juga

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek Denpasar.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ferdiawan et al., (2024), kreativitas merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide baru, orisinal, dan relevan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efisien dan inovatif. Dalam lingkungan perusahaan, kreativitas karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Kreativitas merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung mampu menghasilkan ide-ide baru, inovatif, serta dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara yang lebih efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriansyah dan Askiah (2023). Karyawan yang mampu berpikir kreatif cenderung memiliki inisiatif yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah secara mandiri, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal yang mencakup aspek produktivitas, ketepatan kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Hal ini menyatakan bahwa kreativitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyani dan Siagian (2023), serta Semita et al., (2023) yang menyatakan kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hal serupa juga nyatakan oleh Syafitri et al., (2022), dan Sonata et al., (2022) yang juga menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2: Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek Denpasar.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nugrohoseno (2022), kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan dalam mencapai kinerja yang optimal. Kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Fitriani dan Prasetyo (2022) kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat mereka capai. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif, bekerja dengan lebih produktif, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hal ini menyatakan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2023), Putri & Suaryana (2022), Putra et al., (2024), dan Wardani dan Desi (2020) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H3 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ada CV. Sekawan Biotek Denpasar.

III. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Sekawan Biotek Denpasar yang beralamat di Jl. Pertanian Pesanggaran - By Pass Benoa No.17, Pedungan, Denpasar Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sekawan Biotek yang berjumlah 42 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah kurang dari 100, maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 42 karyawan. Sehingga teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulam daya menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Ket.
Komunikasi (X₁)		
X1.1	0,979	Valid
X1.2	0,966	Valid
X1.3	0,925	Valid
Kreativitas (X₂)		
X2.1	0,943	Valid
X2.2	0,939	Valid
X2.3	0,970	Valid
Kompetensi (X₃)		
X3.1	0,974	Valid
X3.2	0,922	Valid
X3.5	0,970	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
Y.1	0,933	Valid
Y.2	0,938	Valid
Y.3	0,948	Valid
Y.4	0,945	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai pearson correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Ket.
Komunikasi (X ₁)	3	0,953	Reliabel
Kreativitas (X ₂)	3	0,946	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	5	0,952	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,956	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	42
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Komunikasi	0,285	3,513
Kreativitas	0,251	3,980
Kompetensi	0,327	3,056

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.
Komunikasi	0,504
Kreativitas	0,938
Kompetensi	0,644

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T-hitung	Sig.
Komunikasi	1.292		1.497	0.143
Kreativitas	0.463	0.376	3.170	0.003
Kompetensi	0.368	0.299	2.370	0.023
Komunikasi	0.379	0.315	2.846	0.007
R				0,921
<i>Adjusted R Square</i>				0,836
F				70,574
Sig. F				0,000

Sumber: Data diolah, 2025

1. Analisis Regresi Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

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

$$Y = 1,292 + 0,463 X_1 + 0,368 X_2 + 0,379 X_3$$

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

b1 sebesar 0,463, memiliki arti apabila kreativitas dan kompetensi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komunikasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

b2 sebesar 0,368, memiliki arti apabila komunikasi dan kompetensi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kreativitas akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

b3 sebesar 0,379, memiliki arti apabila komunikasi dan kreativitas dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompetensi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel komunikasi, kreativitas, dan kompetensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana dengan semakin baik komunikasi, kreativitas, dan kompetensi maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek, begitu sebaliknya.

2. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6 menunjukkan hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,921. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2020) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,921 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,836. Ini berarti besarnya kontribusi antara komunikasi, kreativitas, dan kompetensi terhadap kinerja

karyawan adalah sebesar 83,6% sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Komunikasi yang bernilai positif yaitu 0,463 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik komunikasi, maka akan diikuti juga meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan komunikasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Dalam bekerja, karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Dalam mewujudkan komunikasi yang efektif, diperlukan transmisi data dan ketrampilan tertentu dari pengirim atau penerima informasi. Ketrampilan tersebut meliputi ketrampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain. Dengan semakin baik keterampilan tersebut akan membuat pertukaran informasi menjadi lebih lancar sehingga kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Hasil ini juga didukung penelitian Pradnya dan Sandi (2023), yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa ditemukan oleh Semita et al., (2023), Putri et al., (2023), dan Sopndi et al., (2024) yang juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Kreativitas yang bernilai positif yaitu 0,368 dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik kreativitas, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Salah satu kompetensi yang wajib dikembangkan oleh setiap perusahaan adalah kreativitas dari karyawannya. Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah. Melalui karyawan yang kreatif dan inovatif, perusahaan dapat menciptakan ide-ide cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Karyawan yang kreatif akan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam merubah kondisi kearah yang lebih baik dan menguntungkan perusahaan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas yang bersifat kreativitas. Kreativitas dalam diri karyawan akan akan mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang, kecenderungan untuk mengekspresikan, dan mengaktifkan semua kemampuan organisasinya.

Hasil ini juga didukung penelitian Apriyani dan Siagian (2023), serta Semita et al., (2023) yang menyatakan kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hal serupa juga nyatakan oleh Syafitri et al., (2022), dan Sonata et al., (2022) yang juga menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang bernilai positif yaitu 0,379 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik kompetensi, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan juga kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak perusahaan yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang memadai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang relevan akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Hasil ini juga didukung penelitian Lestari et al., (2023), Putri & Suaryana (2022), Putra et al., (2024), dan Wardani dan Desi (2020) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek, hasil ini juga berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek juga akan meningkat. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek, hasil ini juga berarti bahwa semakin baik kreativitas maka kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek juga akan meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek, hasil ini juga berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek juga akan meningkat.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel komunikasi, kreativitas, dan kompetensi berkontribusi 83,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Sekawan Biotek. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386-392. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/349>
- Cordon, D., Williams, B., Beyerlein, S., & Elger, D. (2007, June). Distinguishing among processes of problem solving, design, and research to improve project performance. In 2007 Annual Conference & Exposition (pp. 12-555). <https://peer.asee.org/distinguishing-among-processes-of-problem-solving-design-and-research-to-improve-project-performance.pdf>
- Eksan, S. H. R. (2020). Halal risk management: A systematic literature review. *Journal of Management and Muamalah*, 10(2), 58-70. <https://scholar.google.com/citations?user=xfKg81EAAAAJ&hl=id&oi=sra>
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/51>
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199-2209. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/815>
- Pradnyana, N. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Crystal Kuta Hotel Bali (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha). <https://repo.undiksha.ac.id/13924/>
- Putra, I. D. M. A. P., Putra, I. G. C., & Yuliastuti, I. A. N. (2024). Competence, Work Life Balance, Work Ethic and Performance of Cooperative Employees in Abiansemal District. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 11(2), 152-161. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/9540>
- Putri, A. Y., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Motivasi: pemediasi pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor bpjs ketenagakerjaan bali denpasar. *Juima: jurnal ilmu manajemen*, 13(1), 1-13. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/6061>
- Semita, N. K. D. K. P., Puspitawati, N. M. D., & Parwita, G. B. S. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, And Communication on Employee Performance in The

Hotel Industry (Case Study at Tandjung Sari Hotel Sanur, Bali). <https://www.e-journal.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/18518>

Sonata, I., Effendi, S., & Hasibuan, R. A. (2022). THE EFFECT OF CREATIVITY AND LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TRIBUN MEDAN DAILY. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1454-1460. <https://www.ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1150>

Syafitri, H. R., Hamid, R. S., & Maszudi, E. (2024, September). Optimization of Creativity and Performance: Self-Efficacy, Knowledge Sharing, and Digital Literacy as Moderator Variables. In *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech* (Vol. 1, No. 1, pp. 1159-1173). <http://journal.conference.umpalopo.ac.id/index.php/icbens/article/view/121>.