
Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar

I Komang Indrajita⁽¹⁾

A.A Ngr. Gede Sadiartha⁽²⁾

I Gede Aryana Mahayasa⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: Komang.indrajita25@gmail.com

Diterima: 2 Desember 2020	Direvisi: 8 Desember 2020	Disetujui: 20 Desember 2020
---------------------------	---------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

Employee performance is needed by the company to improve company performance. Therefore, to make it happen, it requires skilled and reliable human resources in their fields. This study aims to determine the effect of creativity and innovation partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. This research was conducted at PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. The sample used is the employees of PT. Tohpati Grafika Utama as many as 40 respondents. The data analysis techniques used in this study were validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results of the analysis show that creativity and innovation have a positive and significant effect partially and simultaneously on the performance of the employees of PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar.

Keywords: *creativity, innovation, employee performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan inovasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Tohpati Grafika Utama sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar.

Kata kunci: *kreativitas, inovasi, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam kemajuan pembangunan nasional setiap negara di dunia sehingga perlu untuk terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Setiap

perusahaan dituntut untuk mampu mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki dengan optimal agar memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai vis dan misi yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya agar karyawan dapat mencapai standar kinerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Dama dan Ogi (2018) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa (Simamora dalam Astuti, dkk 2019). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Putra dan Bayu 2017).

Menurut Dama dan Ogi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah kreatifitas dan inovasi. Menurut Anthony (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan. Menurut Hafizah, dkk (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan, inovasi, dan motivasi. Menurut Bernardin & Russel (2010) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, entitas biaya, hubungan antar perseorangan.

Menurut hasil penelitian Putra dan Bayu (2017) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas yang semakin tinggi maka secara langsung kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut penelitian Aprianggi dkk (2018), kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Menurut penelitian Astuti, dkk (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suryana (2006:42) indikator kreativitas adalah rasa ingin tahu, optimis, flexible, mencari solusi dari masalah, orisinil, suka berimajinasi.

Menurut hasil penelitian Dama dan Ogi (2018) inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik inovasi yang dilakukan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Menurut penelitian Hafizah, dkk (2017) inovasi mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan masalah yang ada dapat meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Putra dan Bayu (2017) inovasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika karyawan mempunyai inovasi yang tinggi maka dapat berdampak positif dan mempengaruhi kinerja karyawan. De Jong & Den Hartog (dalam Putra dan Bayu, 2017) merinci lebih mendalam perilaku inovatif dalam melakukan proses inovasi menjadi 4 aspek antara lain melihat peluang, mengeluarkan ide, memperjuangkan, aplikasi. Menurut Farisi (2013), indikator inovasi yaitu meliputi inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi pasar.

Perusahaan percetakan PT. Tohpati Grafika Utama yang ada di kota Denpasar, yang beralamat di Jl. Gatsu Timur No.38 Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80237 yang dijadikan objek penelitian oleh penulis. Banyaknya persaingan dan kinerja SDM dalam usaha percetakan ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan percetakan, pada usaha percetakan yang terletak Kota Denpasar, dengan jumlah perusahaan kurang lebih puluhan usaha percetakan. Sekitaran Kota Denpasar ini terdapat beberapa perusahaan ternama seperti PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar dan beberapa percetakan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Dama dan Ogi (2018) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Putra dan Bayu, 2017). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widnyani dan Putra, 2020).

Kreativitas

Menurut Munandar (dalam Dama dan Ogi, 2018) kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Kreativitas adalah kemampuan menciptakan ide-ide baru dan bermanfaat (Robbins dalam Anthony, 2017). Menurut Astuti, dkk

(2019) kreativitas adalah komponen konseptual yang mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh subsequent interest, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang mempengaruhi kreativitas. 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 Muhti, dkk, 2017).

Inovasi

Menurut Vontana (dalam Hafizah dkk, 2017), inovasi adalah kesuksesan ekonomi dan sosial berkat diperkenalkannya cara baru atau kombinasi baru dari cara-cara lama dalam mentransformasi input menjadi output yang menciptakan perubahan besar dalam hubungan antara nilai guna dan harga yang ditawarkan kepada konsumen dan atau pengguna, komunitas dan lingkungan. Menurut Suryani (dalam Dama dan Ogi, 2018), 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. Menurut Putra dan Bayu (2017) inovasi meliputi pengembangan dan implementasi sesuatu yang baru.

1. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Dama dan Ogi (2018) terdapat pengaruh signifikan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Kemudian Putra dan Bayu (2017) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif variabel kreativitas terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Astuti, dkk (2019) menunjukkan variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Aprianggi, dkk (2018) dalam penelitiannya variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti Muhti, dkk (2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kreativitas terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Tohpati Grafika Utama di Denpasar.

2. Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Dama dan Ogi (2018) terdapat pengaruh signifikan inovasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian Hafizah, dkk (2017) menunjukkan bahwa variabel inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Putra dan Bayu (2017) variabel inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Rudi dan Panjaitan (2017) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel inovasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama di Denpasar.

3. Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar

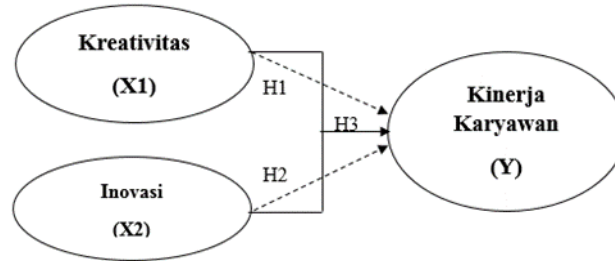
Menurut hasil penelitian yang dilakukan Dama dan Ogi (2018), variabel inovasi dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Putra dan Bayu (2017) variabel kreativitas dan inovasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga kreativitas dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama di Denpasar.

Metode Penelitian

Menurut Nasir (2014) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel terikat yaitu Kreativitas (X1) dan Inovasi (X2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar sebanyak 40 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian besarnya sampel penelitian ini berjumlah 40 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis simultan (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen penelitian

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan penyebaran kuesioner pada 40 orang responden maka seperti pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variable pada penelitian ini yaitu kreativitas, inovasi dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan *cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga instrumen dikatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Kreativitas (X1)	X1.1	0,951	Valid	0,981	Reliabel
	X1.2	0,937	Valid		
	X1.3	0,917	Valid		
	X1.4	0,93	Valid		
	X1.5	0,892	Valid		
	X1.6	0,957	Valid		
	X1.7	0,929	Valid		
	X1.8	0,895	Valid		
	X1.9	0,886	Valid		
	X1.10	0,903	Valid		
	X1.11	0,917	Valid		
Inovasi (X2)	X2.1	0,904	Valid	0,972	Reliabel
	X2.2	0,852	Valid		
	X2.3	0,865	Valid		
	X2.4	0,941	Valid		
	X2.5	0,933	Valid		
	X2.6	0,937	Valid		
	X2.7	0,915	Valid		
	X2.8	0,93	Valid		
	X2.9	0,867	Valid		
	X2.10	0,84	Valid		
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,9	Valid	0,982	Reliabel
	Y.2	0,854	Valid		
	Y.3	0,829	Valid		
	Y.4	0,863	Valid		
	Y.5	0,863	Valid		
	Y.6	0,883	Valid		
	Y.7	0,93	Valid		
	Y.8	0,855	Valid		
	Y.9	0,913	Valid		
	Y.10	0,876	Valid		
	Y.11	0,904	Valid		
	Y.12	0,857	Valid		
	Y.13	0,888	Valid		
	Y.14	0,93	Valid		
	Y.15	0,887	Valid		
	Y.16	0,873	Valid		
	Y.17	0,865	Valid		

Sumber : data diolah, 2020

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh responden laki-laki adalah sebanyak 30 orang (75%) lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yaitu 10 orang (25%) dari keseluruhan responden. Berdasarkan usia, responden dengan usia paling banyak adalah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 21 orang (52,5%), responden dengan usia paling banyak adalah responden yang berusia 25-40 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), responden dengan usia paling banyak adalah responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 6 orang (15%), dan responden dengan usia paling sedikit adalah responden dengan usia diatas 50 tahun sebanyak 4 orang (10%). Berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 34 orang (85%) dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan S1 sebanyak 2 orang (5%). Berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa didominasi oleh responden dengan lama bekerja dibawah 5 tahun yaitu sebanyak 27 orang (67,5%) dan paling sedikit pada responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 6 orang (15%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	30	75
Perempuan	10	25
Jumlah	40	100
Umur		
>20 – 25 tahun	21	52,5
>25 – 40 tahun	9	22,5
>40 – 50 tahun	6	15
> 50 tahun	4	10
Jumlah	40	100
Pendidikan		
SMA/Sederajat	34	85
Diploma	4	10
S1	2	5
Jumlah	40	100
Lama bekerja		
Dibawah 5 tahun	27	67,5
5 – 10 tahun	7	17,5
Diatas 10 tahun	6	15
Jumlah	40	100

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3 dapat dikemukakan bahwa data terdistribusi dengan normal. Hasil tersebut diketahui dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,432 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00E+00
	Std. Deviation	888.942.378
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.432

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai tolerance > 0,10 untuk seluruh variabel, begitu juga dengan nilai VIF < 10 sehingga dapat dikemukakan berdasarkan hasil uji multikolineartias model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.788	7.116		2.359	.024		
	Kreativitas	.599	.206	.434	2.901	.006	.532	1.881
	Inovasi	.643	.253	.380	2.540	.015	.532	1.881

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing model lebih dari 0,05 yang menunjukkan tidak terdapat kesamaan varian residual dalam model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	15.408	4.746		3.246	.002		
1	Kreativitas	.045	.138	.070	.330	.743		
	Inovasi	-.307	.169	-.386	-1.820	.077		

Sumber: data diolah, 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
		1	(Constant)	16.788	7.116		2.359
	Kreativitas	.599	.206	.434	2.901	.006	
	Inovasi	.643	.253	.380	2.540	.015	

Sumber : data diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,788 + 0,599 X_1 + 0,643X_2$$

$\alpha = 16,788$, secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 16,788 yang artinya apabila variabel kreativitas (X_1) dan inovasi (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 16,788.

$\beta_1 = 0,599$, secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel kreativitas (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,599 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kreativitas sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,599 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,643$, secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel inovasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,643 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) inovasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,643 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 7 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,559. hal ini berarti 55,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen kreativitas (X1) dan inovasi (X2). Sedangkan sisanya ($100\% - 55,9\% = 44,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.535	9.127

Sumber : data diolah, 2020

1. Pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,901 dibandingkan dengan nilai ttabel = 2,026, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan thitung berada pada daerah penolakan H0. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel kreativitas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kreativitas (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kreativitas yang karyawan PT. Tohpati Grafika Utama maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama

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

lebih efektif dan juga lebih akurat. Menurut Astuti, dkk (2019) kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kreativitas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan inovasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,540 dibandingkan dengan nilai ttabel = 2,026, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan thitung berada pada daerah penolakan H0. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel inovasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa inovasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama diterima. Hal ini berarti semakin baik PT. Tohpati Grafika Utama dalam berinovasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dama dan Ogi (2018) menyatakan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik inovasi yang dilakukan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Menurut Hafizah, dkk (2017) inovasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan masalah yang ada dapat meningkatkan kinerja. Menurut Putra dan Bayu (2017) inovasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika karyawan mempunyai inovasi yang tinggi maka dapat berdampak positif dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.910.523	2	1.955.261	23.474	.000 ^b
	Residual	3.081.852	37	83.293		
	Total	6.992.375	39			

Sumber : data diolah, 2020

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan variabel kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} = 23,474 dibandingkan dengan nilai F_{tabel} = 3,25, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel}, dan thitung berada pada daerah penolakan H0. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan kreativitas (X1) dan inovasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kreativitas (X1) dan inovasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kreativitas (X1) dan

inovasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik kreativitas dan inovasi maka nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Bayu (2017) menyatakan bahwa kreativitas dan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kreativitas dan inovasi karyawan maka secara langsung kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dama dan Ogi (2018) menyatakan bahwa kreativitas inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kreativitas dan inovasi yang dilakukan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Simpulan

Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai t_{hitung} kreativitas = 2,901 dan nilai signifikansi = 0.006, dengan nilai koefisien regresi kreativitas 0,599. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai t_{hitung} inovasi = 2,540 dan nilai signifikansi = 0.015, dengan nilai koefisien regresi kreativitas 0,643. Kreativitas dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil nilai F_{hitung} = 23,474 dan nilai signifikansi=0.000.

Dari pernyataan mengenai kreativitas pernyataan “saya mampu menemukan cara baru dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan” memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut PT. Tohpati Grafika Utama hendaknya memberikan bimbingan kepada karyawan agar karyawan mampu menemukan cara – cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. Dari pernyataan mengenai inovasi pernyataan “saya menciptakan desain produk yang berbeda dengan yang sudah ada” memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut PT. Tohpati Grafika Utama diharapkan memberikan pelatihan kepada karyawan, sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam mendesain produk. Dari pernyataan mengenai kinerja karyawan pernyataan “saya merasa mampu meningkatkan jumlah barang yang diproduksi selama 1 tahun” memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut PT. Tohpati Grafika Utama diharapkan membantu karyawan apabila mengalami kesulitan dalam

melaksanakan pekerjaan, sehingga nantinya diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target yang telah ditentukan.

Daftar Pustaka

- Al Farisi, R. 2013. *Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Pengusaha Terhadap Keberhasilan Usaha Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia
- Anthony, Stenris. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kreativitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krista Media Pratama Jakarta. *Jurnal BISMA*. Vol.1 No.12, April 2017.
- Aprianggi, Arisan, Sari, Mareta Kemala, Syahrul, dan Alfatory Rheza. 2018. Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Jurnal of Economic and Economic Education*. Vol.6 No.2, (143-155). ISSN: 2302-1590.
- Astuti, Tri Puji, Sitawati, Riana, dan Tukijan. 2019. Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Dharmaputra Semarang*, Vol.47, Tahun 2019.
- Bernardin, H. Jhon and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Dama, Jihanti, dan Ogi, Imelda W.J. 2018. Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.1, Januari 2018, Hal:41-50. ISSN:2303-1174.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creative and Innovation Management*, vol. 19(1), hal. 23-36.
- Febriyan, Andi, Muhti, Eka, Sunaryo, Hadi, dan Khoirul, M. ABS. 2017. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi UNIMAS*.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizah, Rudi, Anggo, dan Panjaitan, Fery. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Bangka. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. Vol.21 No.2, November 2017. ISSN: 2354-5682.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Muhti, Andi Febrian Eka, Sunaryo, Hadi, M. Khoirul Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *WIDYA MANAJEMEN*, 2(2), 9-26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>
- Prawirosentono, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Putra, Wira Mahardika dan Bayu, Kartib. 2017. Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*. Vol.2 No.2, Tahun 2017. ISSN: 2460-089X.
- PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. 2018. *Laporan Produksi Tahun 2018 dan 2017*. Denpasar
- PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. 2018. *Sejarah dan Struktur Perusahaan*. Denpasar

-
- Rediyono, Ujianto. 2013. Pengaruh Inovasi Budaya Organisasi dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. *DIE Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol.9 No.2 April 2013, Hal. 103-119
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Slamet Riyadi. 2019. Analisis Pengaruh Achievement Inovasi Terhadap Kinerja Enterprenuer UKM Pengrajin Home Industri Batik Dengan Personal Control Sebagai Variabel Moderating di Surakarta. *Research Fair Unisri*. Vol. 3 Nomor, Januari 2019. P-ISSN: 2550-0171, E-ISSN: 2580-5819
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. 2006. *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Edisi Ketiga. Penerbit Salemba. Jakarta
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *WIDYA MANAJEMEN*, 2(1), 80-88. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>
- Yusrita, Widya Sundari. 2019. Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4, No. 2 Nopember 2019. P-ISSN: 2339-0506, E-ISSN: 2599-137X