

PENGARUH KOMPETENSI, INOVASI, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PDAM DUA SUDARA KOTA BITUNG)*THE INFLUENCE OF COMPETENCE, INNOVATION, AND CREATIVITY TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE
(STUDY AT OFFICE OF PDAM DUA SUDARA IN BITUNG CITY)*

Oleh:

Stephanie Julia Lengkey¹**Vicktor P.K. Lengkong.²****Lucky O.H. Dotulong³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹stephaniesengkey@gmail.com²vpk.lengkong@unsrat.com³luckydotulong@gmail.com

Abstrak: Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Telah menjadi hal yang pasti bahwa perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 141 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kompetensi, inovasi, dan kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.

Kata Kunci: *kompetensi, inovasi, kreativitas, kinerja karyawan*

Abstract: *The success of a company is strongly influenced by the employee performance. Has become a sure thing that the company will always strive to improve employee performance. The purpose of this study is to determine the influence of competence, innovation, and creativity on employee performance. The populations in this study were all employees at office of PDAM Dua Sudara in Bitung City. The sampling technique was saturated sampling, which took the entire sample of 141 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the competence had a significant positive influence on employee performance, innovation had a significant positive influence on employee performance, creativity had a significant positive influence on employee performance. And the variable competence, innovation, and creativity simultaneously influence the performance of employees at Office of PDAM Dua Sudara in Bitung City.*

Keywords: *competence, innovation, creativity, employee performance*

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keperusahaan yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam perusahaan atau pemerintahan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, namun perusahaan tidak akan berjalan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moehariono, 2015:96-97).

Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Wibowo (2017:271) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sedarmayanti (2017:126) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik.

Salah satu yang dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya adalah kreativitas dan inovasi. Melalui karyawan yang kreatif dan inovatif, perusahaan dapat menciptakan ide-ide cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Manusia yang kreatif mempunyai inisiatif yang tinggi dalam merubah suatu kondisi ke arah yang lebih baik dan menguntungkan perusahaan. Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk berimajinasi dan menghasilkan ide-ide baru dengan mengombinasikan, mengubah atau menerapkan ide-ide yang sudah ada dengan cara yang belum dipikirkan sebelumnya. Ide-ide kreatif yang kemudian diproses melalui beberapa tahapan sehingga menghasilkan produk atau jasa atau model bisnis disebut inovasi (Zimmerer 2008:57).

Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius, kreativitas, disamping bermakna baik untuk pengembangan diri maupun untuk pembangunan masyarakat juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri sebagai salah satu kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Salah satu kunci meningkatkan daya saing dalam suatu perusahaan adalah mendorong laju inovasi sebuah perusahaan agar bisa bersaing, baik di tingkat lokal, nasional, dan lingkungan global. Tetapi pernyataan teoritis tersebut tidaklah mudah diterapkan di tingkatan empiris. Inovasi bukanlah sesuatu yang sederhana dan juga bukan sesuatu yang bisa diperoleh dengan mudah oleh setiap organisasi yang mempunyai gejala yang sama yaitu rendahnya daya saing.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompetensi, Inovasi, dan Kreativitas secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
2. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
3. Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
4. Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal

Kompetensi

Moeheriono (2015:25) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Inovasi

Suryana (2014:54) mengungkapkan bahwa inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki. Inovasi merupakan timbulnya sesuatu hal yang baru, misalnya berupa sebuah ide baru, sebuah teori baru, sebuah hipotesis baru, atau sebuah metode baru untuk manajemen sebuah organisasi dan usaha

Kreativitas

Zimmerer dan Scarborough (2015:36) mengungkapkan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam pemecahan masalah dan menemukan peluang.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dama dan Ogi (2018) dengan judul pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh inovasi dan kreatifitas terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi dan kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado, Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Kanwil Manado dan kreatifitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Kanwil Manado.

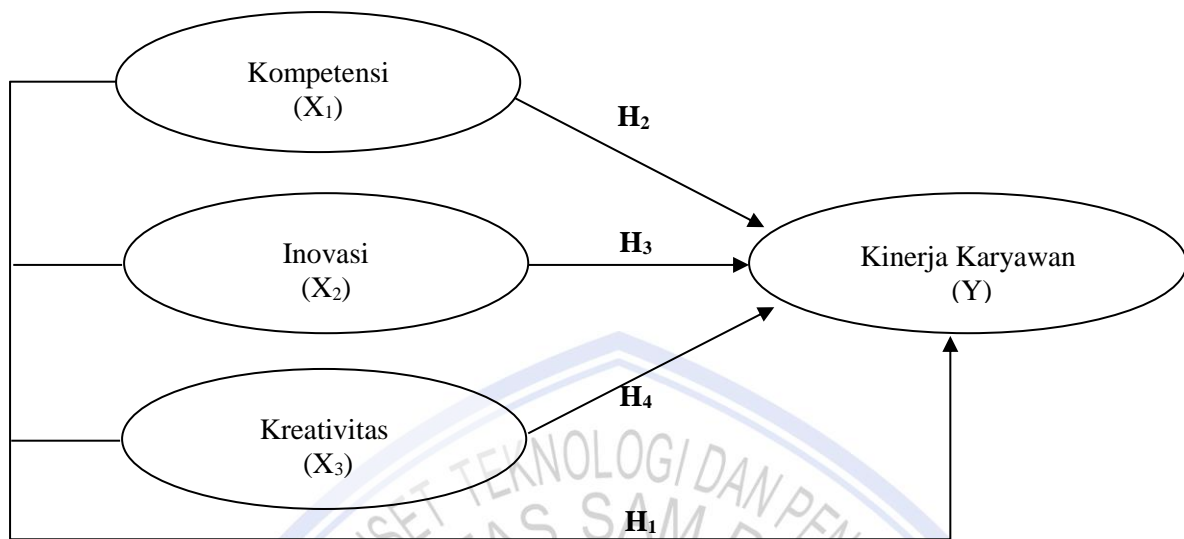
Penelitian yang dilakukan oleh Kumaat dan Dotulong (2015) dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap kinerja pegawai badan pelaksana penyuluhan dan ketahanan pangan kota Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan, dan inovasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado (BPPKP) baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Guswandi, dan Sodikin (2018) dengan judul *The effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kemampuan karyawan secara bersamaan, untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan parsial, untuk menganalisis pengaruh kompetensi tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Armaniah (2018) dengan judul Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Staf Insurance di PT. BMD. Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan staf insurance PT. Bunga Matahari Digital. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: *Kajian Teori*, 2020

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kompetensi, Inovasi, dan Kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
 H₂ : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
 H₃ : Inovasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
 H₄ : Kreativitas secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2015:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung, yang berjumlah 141 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 141 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation* (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner

dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Ghozali, 2018:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:160) bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018:139) bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018:98) bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (*partial*) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2015:205). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

Visi Perusahaan Daerah Air Minum Dua sudara Kota Bitung adalah menjadi salah satu PDAM terbaik di Indonesia timur. Misi PDAM Dua sudara Bitung Kota Bitung adalah pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Pelayanan Air Bersih pada masyarakat yang tercermin dan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas serta sistem pelayanan yang cepat dan tepat.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	77	55%
Perempuan	64	45%
Jumlah	141	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 77 orang dengan persentase sebesar 55%, sedangkan perempuan sebanyak 64 orang dengan persentase sebesar 45%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Responden laki-laki lebih banyak dibutuhkan dan diperlukan menjadi karyawan pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung daripada responden perempuan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 25 Tahun	66	47%
26 – 30 Tahun	55	39%
31 – 35 Tahun	11	8%
≥ 36 Tahun	9	6%
Jumlah	141	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur 20 - 25 tahun memiliki frekuensi 66 orang sebesar 47%, kelompok umur 26 - 30 tahun memiliki frekuensi 55 orang sebesar 39%, kelompok umur 31 - 35 tahun memiliki frekuensi 11 orang sebesar 8%, dan kelompok umur ≥ 36 tahun memiliki frekuensi 9 orang sebesar 6%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun yaitu sebesar 47%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	60	43%
Diploma	9	6%
S1	70	50%
S2	2	1%
Jumlah	141	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA memiliki frekuensi 60 orang sebesar 43%, tingkat pendidikan Diploma memiliki frekuensi 9 orang sebesar 6%, tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi 70 orang sebesar 50%, dan tingkat pendidikan S2 memiliki frekuensi 2 orang sebesar 1%. Berdasarkan data tingkat pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung adalah tingkat pendidikan S1 sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S1.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,849	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Inovasi (X ₂)	X2.1	0,000	Valid	0,634	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
Kreativitas (X ₃)	X2.1	0,000	Valid	0,779	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,953	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		
	Y6	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *CronbachAlpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

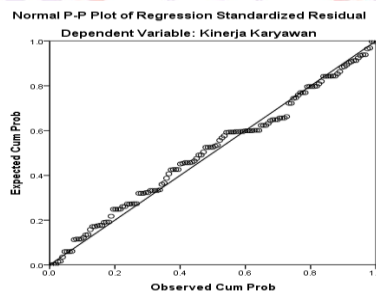
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kompetensi	.316	3.165
Inovasi	.609	1.642
Kreativitas	.361	2.770

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-2.594	1.766
1 Kompetensi	.521	.122
Inovasi	.506	.133
Kreativitas	.719	.208

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,594 + 0,521 X_1 + 0,506 X_2 + 0,719 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -2,594 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -2,594 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,521 menunjukkan terdapat pengaruh positif kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,506 menunjukkan terdapat pengaruh positif inovasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,719 menunjukkan terdapat pengaruh positif kreativitas (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2243.253	3	747.751	86.888	0.000 ^b
	Residual	1179.016	137	8.606		
	Total	3422.270	140			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Kreativitas, Inovasi, Kompetensi

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi, inovasi, dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1.	(Constant)	-2.594	1.766		-1.468	.706
	Kompetensi	.521	.122	.381	4.274	.000
	Inovasi	.506	.133	.244	3.798	.000
	Kreativitas	.719	.208	.288	3.457	.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Inovasi memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kreativitas memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.648	2.93359

a. *Predictors:* (Constant), Kreativitas, Inovasi, Kompetensi

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi variabel kompetensi, inovasi, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Inovasi, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi karyawan tercermin dari kinerja, Kinerja yang baik bagi perusahaan adalah untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Tekege, Lengkong, dan Trang (2018), yang menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Kumaat dan Dotulong (2015), menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Putra dan Bayu (2017) menemukan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Hafizah, Rudi, dan Panjaitan (2017) menemukan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kreativitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Kalill dan Aenurohman (2020) menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Astuti, Sitawati, dan Tukijan (2019) menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi, inovasi, dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
3. Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.
4. Kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Dua Sudara Kota Bitung.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak PDAM Dua Sudara perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada indikator kompetensi.
2. Pihak PDAM Dua Sudara Kota Bitung perlu memperhatikan keahlian karyawan pada indikator inovasi.
3. Pihak PDAM Dua Sudara Kota Bitung dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan hal yang baik yang sudah berjalan di dalam perusahaan serta tetap memperhatikan karyawan yang berprestasi di dalam perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Armaniah. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, Vol.18, No.2, Hal. 141-148. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournalindex.phpcakrawala/article/view/41102585>. Diakses 21 September 2020.
- Astuti, Sitawati, dan Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 47, Hal. 53-64. <http://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/355/340>. Diakses 21 September 2020.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Dama dan Ogi. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.1, Hal. 41-50. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1875918301>. Diakses 21 September 2020.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizah, Rudi, dan Panjaitan. (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, Hal. 76-85. <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/view/303/pdf>. Diakses 21 September 2020.
- Kalill dan Aenurohman. (2020). Dampak Kreativitas dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja UKM di Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol.21, No.1, Hal. 69-77. <http://journals.ums.ac.id/index.php/humaniora/article/view/8581/5247>. Diakses 21 September 2020.
- Kumaat dan Dotulong. (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3, Hal. 331-340. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9393/8969>. Diakses 21 September 2020.
- Kurniawan, Guswandi, dan Sodikin. (2018). *The effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity. International Journal of Research Science & Management*, Vol.5, No.5, Hal. 48-60. <http://www.ijrsm.com/issues%20pdf%20file/Archive-2018/May-2018/6.pdf>. Diakses 21 September 2020.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Putra dan Bayu. (2017). Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Studio Desain di Bandung). *Jurnal Manajemen*, Vol.2, No.2, Hal. 1-12. http://jimm.mm.pasca.unikom.ac.id_sdatajurnalvolume-2no21.pdfpdf1.pdf. Diakses 21 September 2020.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Suryana. (2014). *Perilaku Konsumen; Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zimmerer. (2008). *Kewirausahaan Dan Manajemen Usaha Kecil*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Zimmerer dan Scarborough. (2015). *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba Empat.