

Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan

Youme C Rompas
Riane J Pio
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
rompasyoume@gmail.com

Abstract. *This research studies to study orientation and creativity on employee performance. In this study using quantitative, with respondents gathering 60 employees. Sampling uses non-probability techniques, while data analysis uses Partial Least Square (PLS). The results showed no significant effect on employee performance, but creativity had a significant and positive effect on employee performance. While innovation is not significant to creativity. Because of high creativity, employees will work with all the abilities and skills they have to be able to produce satisfactory performance and productivity.*

Keywords: Innovation, Creativity, and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan responden berjumlah 60 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability*, sedangkan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kreativitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas. Karena kreativitas yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan segenap kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk bisa menghasilkan kinerja dan produktivitas yang memuaskan.

Kata kunci : Inovasi, Kreativitas Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Suatu perusahaan baik yang bergerak di bidang manufaktur ataupun jasa berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang harus diperhatikan bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional, fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rumawas, 2018).

PT. Solid Gold Berjangka Manado merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. Perusahaan ini menyediakan sistem perdagangan *online* dengan hasil bunga dan likuiditas yang tinggi. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan investasi pada umumnya diwarnai oleh lemahnya kemampuan

para karyawan dalam memprediksi atau membaca lingkungan Internal dan eksternal.

Pada lingkungan internal permasalahan yang muncul adalah kurangnya kreativitas dan inovasi, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya karyawan kurang memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kualitas produk dan pelayanan, sehingga cenderung tidak memiliki nilai lebih di mata para konsumen maupun investor.

Kreativitas merupakan upaya merangkai ulang pengetahuan didalam pikiran-pikiran manusia yang membiarkan dirinya untuk berfikir secara lebih bebas dalam membangkitkan hal-hal baru. Juga menghasilkan gagasan-gagasan yang mengejutkan pihak lain dalam menghasilkan hal yang bermanfaat. Selain kreativitas, inovasi memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dalam mempertahankan kemampuan bersaingnya.

Sumber daya manusia merupakan penggerak inovasi dan kreativitas di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan

meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang (Handoko, 2001).

Tinjauan Pustaka Inovasi

Istilah inovasi memang selalu diartikan secara berbeda-beda oleh beberapa ahli. Nasution (2000) memaknai inovasi sebagai pengenalan ke sesuatu yang baru. Orang yang inovatif ditandai oleh kecenderungannya memperkenalkan (dalam arti menerapkan) gagasan, metode, peralatan, prosedur, produk dan jasa baru yang lebih baik atau lebih bermanfaat. Marizar (2005) berpendapat inovasi tidak megisyaratkan hal yang baru secara absolut. Perubahan dapat dipandang sebagai suatu inovasi, jika perubahan tersebut baru bagi seseorang, kelompok, atau organisasi yang memperkenalkannya.

Kreativitas

Hendro (2011) memaknai kreativitas sebagai kemampuan mengelola, memberdayakan, dan menggunakan pengetahuan apapun yang dimiliki, berupa informasi, pengalaman, dan ketrampilan lainnya untuk mengatasi kesulitan. Lupiyoadi (2013) menyatakan bahwa kreativitas merupakan sebuah proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan.

Kinerja Karyawan

Pio (2015) menyatakan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dengan membandingkan standar yang telah ditentukan oleh organisasi dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prawirosentono, 2002).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pemodelan persamaan *Partial Least Square* (PLS). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Lokasi penelitian di PT Solid Gold Berjangka Manado. Dengan variabel penelitian inovasi, kreativitas dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian

ini berjumlah 70 karyawan, sedangkan sampel diperoleh sebanyak 60 responden berdasarkan formula yang dikemukakan oleh Slovin.

Hasil Penelitian Validitas Konvergen

Tabel 1. Outer Loading Variabel Inovasi

| Indikator | Nilai Loading | Kriteria | Keterangan |
|-----------|---------------|----------|------------------------------|
| X1.1 | 0.858 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| X1.2 | 0.872 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| X1.3 | 0.556 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| X1.4 | 0.679 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Tabel 2. Outer Loading Variabel Kreativitas

| Indikator | Nilai Loading | Kriteria | Keterangan |
|-----------|---------------|----------|------------------------------|
| X2.1 | 0.813 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| X2.2 | 0.811 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| X2.3 | 0.845 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Tabel 3. Outer Loading Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator | Nilai Loading | Kriteria | Keterangan |
|-----------|---------------|----------|------------------------------|
| Y1 | 0.717 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| Y2 | 0.862 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| Y3 | 0.752 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| Y4 | 0.714 | >0.50 | Memenuhi validitas Konvergen |
| Y5 | 0.746 | >0.50 | Memenuhi validitas konvergen |

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Ketiga variabel yaitu inovasi memiliki 4 indikator, kreativitas memiliki 3 indikator, dan kinerja karyawan memiliki 5 indikator. Masing-masing variabel dan indikatornya memiliki nilai >0,50, maka seluruh indikator dalam setiap variabel memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4. AVE

| Variabel | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) | Kriteria |
|----------------------|-----------------------------------|----------|
| Inovasi (X1) | 0.567 | >0.50 |
| Kreativitas (X2) | 0.679 | >0.50 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.578 | >0.50 |

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang diperoleh dari variabel inovasi sebesar 0,567, variabel kreativitas sebesar 0,679, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,578. Ketiganya memiliki nilai >0.50 yang berarti telah memenuhi kriteria validitas.

Validitas Diskriminan

Tabel 5. validitas diskriminan

| Konstruk | Inovasi | Kinerja Karyawan | Kreativitas |
|------------------|---------|------------------|-------------|
| Inovasi | 0.753 | | |
| Kinerja karyawan | 0.187 | 0.760 | |
| Kreativitas | 0.194 | 0.629 | 0.824 |

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, Inovasi dengan 4 indikator memiliki akar AVE 0,753 korelasinya dengan variabel lain 0,187, 0,194 sehingga memenuhi validitas diskriminan.

Composite Reability

Tabel 6. Composite Reability

| | KK | IN | K | Kriteria | Keterangan |
|-------------|-------|-------|-------|----------|------------|
| Composite | 0,872 | 0,835 | 0,864 | >0,50 | Reliabel |
| Reliability | | | | | |
| Cronbach's | 0,817 | 0,751 | 0,763 | >0,50 | Reliabel |
| Alpha | | | | | |

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan *composite reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu inovasi (0,835), kreativitas (0,864) dan kinerja karyawan (0,872)

Hasil dari *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa inovasi (0,751), kreativitas (0,763) dan kinerja karyawan (0,817). Berdasarkan hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

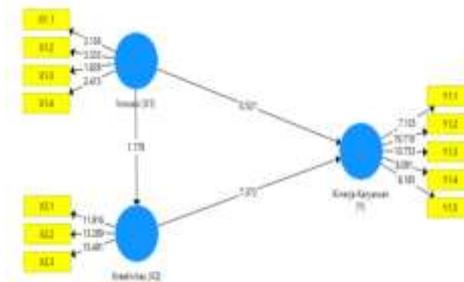
Path Coefficient

Tabel 7. Koefisien Jalur

| Variabel | (t) | Rata-rata | Standar | T-Statistic | P-Value |
|--------------------------------|-------|-----------|---------|-------------|---------|
| Deviasi | | | | | |
| Inovasi → Kinerja Karyawan | 0.048 | 0.066 | 0.130 | 0.521 | 0.603 |
| Inovasi → Kreativitas | 0.194 | 0.220 | 0.165 | 1.178 | 0.239 |
| Kreativitas → Kinerja Karyawan | 0.616 | 0.629 | 0.084 | 7.372 | 0.000 |

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Nilai korelasi antar variabel inovasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,521 dan variabel inovasi terhadap kreativitas sebesar 1,178 Nilai korelasi antar variabel inovasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,521 dan variabel inovasi terhadap kreativitas sebesar 1,178 kreativitas terhadap kinerja karyawan sebesar 7,372.



Gambar 4 Koefisien jalur dan P-Value
Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Gambar 1 Koefisien jalur, P-Value dan apabila R-Square sebesar 0,409, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,379 dan nilai koefisien determinasi inovasi terhadap kreativitas sebesar 0,038 dan akan mengalami peningkatan sebesar 0,021.

R-Square

Tabel 8. R-Square

| | R Square | Adjusted R Square |
|----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.400 | 0.379 |
| Kreativitas (X2) | 0.038 | 0.021 |

Sumber: Data yang diolah dengan Smart PLS 3

Nilai Koefisien determinasi inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan sebesar 0,400.

Pembahasan

Pengaruh Inovasi terhadap Kreativitas

Dalam penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang significant antara inovasi terhadap kreativitas. Artinya semakin tinggi inovasi tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya kreativitas.

Pada dasarnya manusia cenderung melakukan proses kreativitas terlebih dahulu sebelum menghasilkan sesuatu hal baru berupa gagasan atau produk yang disebut inovasi. Wallas dalam Solso 2008) menyatakan bahwa

adanya proses dalam kreativitas seperti proses persiapan dimana seseorang dapat memformulasikan suatu masalah untuk memecahkannya, setelah itu akan masuk pada proses yang kedua yaitu inkubasi dimana seringkali seseorang dapat memecahkan masalah tanpa disadari, dan proses yang ketiga iluminasi dimana seseorang telah menemukan jalan terang menuju permasalahan, muncul ide dan gagasan untuk menyelesaikan masalah, dan proses yang terakhir yaitu verifikasi dimana seseorang telah menemukan sebuah ide atau produk dan ide atau produk tersebut harus diuji untuk membuktikan legitimitasnya sehingga dapat disebut sebagai Inovasi atau suatu hal baru yang lebih baik dan bermanfaat.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara inovasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi inovasi tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut West (2000) inovasi adalah pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal ditempat kerja. Menurut West, inovasi tidak megisyaratkan hal yang baru secara absolut.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Epi (2009) yang hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana inovasi dan kreativitas memang sangat diperlukan oleh SDM yang menghasilkan barang yang dibuat dari kerajinan.

Hasil penelitian ini, inovasi tidak berpengaruh terhadap kreativitas dan kinerja karyawan dikarenakan dalam suatu perusahaan investasi ada SOP yang berlaku dan perubahan dapat dipandang sebagai suatu inovasi, jika perubahan tersebut baru bagi seseorang, kelompok, atau organisasi. Jadi Inovasi dapat ditingkatkan apabila pelayanan, produk, proses dan organisasi usaha dalam perusahaan juga ditingkatkan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut juga akan meningkat.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Dama dan Ogi (2018), yang menunjukkan bahwa inovasi dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kreativitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penyempurnaan kreativitas seperti pribadi yang kreatif, memberi dorongan, bahkan meningkatkan keahlian dan kemampuan akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam suatu perusahaan seorang pemimpin atau rekan kerja yang selalu memberikan semangat atau dorongan kepada bawahan atau rekan kerja yang lain dalam bentuk apapun, sehingga kreativitas seseorang akan meningkat dan diwujudkan dalam suatu pekerjaan maka kinerja dari karyawan itu sendiri akan meningkat dan juga produktivitas dari perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat.

Kreativitas dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, artinya apabila kreativitas ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk bekerja secara kreatif, sudah berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya yaitu bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara inovasi terhadap kreativitas. Semakin tinggi Inovasi tidak berarti akan mengakibatkan tinggi rendahnya kreativitas.
2. Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara inovasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi inovasi tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara kreativitas terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna tinggi rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Referensi

- Ahman, E dan Indriani, E. 2009. *Ekonomi dan Akuntansi: Membina Kompetensi Ekonomi*. Jakarta: Grafindo Media Pratama.
- Dama, J. dan Ogi. W. 2018. Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri. *Jurnal EMBA* Vol.6 Nomor 1, Hal. 41-50.
- Handoko T, H, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE UGM.
- Hendro. 2011. *Dasar-Dasar Kewirausahaan*, Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marizar, E. S. 2005. *Designing Furniture*. Jakarta: Media Pressindo.
- Nasution. S. 2000. *Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual:Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Prawirosentono, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1, Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Solso, M. 2008. *Psikology Kognitif*. Jakarta: Erlangga.
- West, M. A. 2000. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.