



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 2367-2376

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Kompetensi, Inovasi, dan Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan

Nisfiyatul Mukaromah, Hawik Ervina Indiworo, Noventia Karina Putri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

nisfiya03@gmail.com, hawikervina@upgris.ac.id, noventiakarina@upgris.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisa faktor internal terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dialami Bank BRI KC Pattimura Semarang selama tiga tahun terakhir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kompetensi, inovasi, dan kreativitas dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank BRI KC Pattimura Semarang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BRI KC Pattimura Semarang responden, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 31. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BRI KC Pattimura Semarang dengan sampel berjumlah 98 responden menggunakan teknik probability sampling. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji T (uji parsial), uji F (uji simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kreativitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan pemahaman penting bahwa peningkatan inovasi dan kreativitas memiliki peran penting dalam mendorong kinerja, sedangkan kompetensi perlu ditinjau ulang agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa inovasi dan kreativitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BRI KC Pattimura Semarang.

Kata kunci: Kompetensi, Inovasi, Kreativitas, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mendukung kelangsungan dan kemajuan organisasi, karena kualitas SDM berperan penting dalam menentukan efektivitas operasional organisasi (Jumady et al., 2021).

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan pencapaian target, kualitas pekerjaan, serta tanggung jawab. Kinerja menjadi penting karena dapat menunjukkan seberapa efektif sebuah program, kebijakan, atau kegiatan organisasi dalam mencapai visi dan tujuan. Kinerja merujuk pada standar kualitas dan kuantitas yang harus dipenuhi oleh karyawan saat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab (Eka & Sugianto, 2022).

Kompetensi karyawan berperan penting dalam menentukan seberapa baik karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya dan mencapai hasil kerja yang diharapkan. Kompetensi menggambarkan kemampuan dasar yang dimiliki seseorang, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menunjang efektivitas dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin baik pula kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Kompetensi adalah sifat mendasar yang dimiliki oleh individu yang berpengaruh langsung pada tingkat kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2017).

Namun, kompetensi saja tidak cukup. Di era persaingan global seperti sekarang ini, perusahaan juga dituntut untuk terus berinovasi dan berpikir kreatif. Inovasi berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan memperbaiki proses yang sudah ada. Inovasi dilingkungan kerja dapat meningkatkan efisiensi

dan efektivitas karyawan (Damanpour & Aravind, 2019). Selain inovasi, kreativitas adalah kemampuan yang muncul dari diri manusia untuk menciptakan sesuatu yang mencakup karya seni, produk, strategi, gagasan praktis, dan lain sebagainya. Kreativitas muncul dari karakteristik, keahlian, proses produktif, dan keputusan yang mempengaruhi sikap individu dan menciptakan keselarasan. Dalam hal ini, kebaruan dapat dipahami sebagai penciptaan nilai baru, baik dalam bentuk produk, gagasan praktis, maupun ide-ide inovatif (Natalia, 2024). Oleh karena itu, inovasi dan kreativitas adalah dua hal yang sangat penting bagi karyawan supaya perusahaan tetap relevan dan kompetitif.

Bank BRI KC Pattimura Semarang sebagai salah satu lembaga keuangan yang berperan dalam penghimpunan dana dan penyaluran dana, sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan fungsi operasionalnya. Dengan demikian, data kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan, yaitu dari 75% pada tahun 2022 menjadi 74% pada tahun 2023 dan turun kembali menjadi 67,5% pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan adanya masalah internal yang perlu di analisis secara mendalam. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah kompetensi karyawan. Menurut Kitta et al., (2023) menyatakan bahwa kompetensi yang baik mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki karyawan agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Jika kompetensi tidak memadai atau tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi, inovasi, dan kreativitas dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BRI KC Pattimura Semarang.

Tinjauan Literatur

Kinerja Karyawan

Nabawi, (2023) mengungkapkan bahwa kinerja ialah suatu proses aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Menurut Syaifullah, (2019), kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang telah melaksanakan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016).

Menurut Munawirsyah, (2018) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan. Menurut Satria et al., (2015), mengatakan terdapat empat indikator yang dimiliki oleh kinerja karyawan sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan ketaatan.

Kompetensi

Menurut Otoo, (2020) Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul. Menurut Tarigan & Setiawan, (2020) kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas profesinya yang merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap. Seperti yang dijelaskan oleh (Arifin et al., 2023), (Tri Afandi, 2024), (Widiastini et al., 2023), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tarigan & Setiawan, (2020) mengungkapkan bahwa konsep kompetensi menjadi semakin populer dan telah digunakan oleh banyak unit-unit kerja, terutama perusahaan besar karena berbagai alasan, antara lain: memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar pengembangan remunerasi, memfasilitasi adaptasi perubahan, dan menyeleraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Setiastuti R., (2022) terdapat beberapa indikator diantaranya adalah: pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Inovasi

Menurut Hutagalung, (2018) mengemukakan bahwa inovasi adalah sebuah konsep dimana munculnya ide-ide baru dan diimplementasikan untuk mendatangkan manfaat. Ini melibatkan pemikiran kreatif dan penemuan baru yang dapat membawa perubahan positif. Menurut Damanpour dan Aravind, (2019) mengemukakan bahwa inovasi di tempat kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Menurut Wahyuni, (2022) mengemukakan bahwa inovasi karyawan didefinisikan sebagai suatu perilaku atau sikap

yang ditujukan untuk memperbaiki lingkungan suatu organisasi atau individu dengan mengubah sesuatu untuk mendorong karyawan memikirkan lingkungan sekitar pekerjaannya sehingga dapat memunculkan ide - ide yang berguna.

Menurut Risehtunang (2017) mengatakan bahwa inovasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: ciri khusus, unsur kebaruan, dilaksanakan atas perencanaan rancangan, dan memiliki tujuan. Adapun menurut Hutagalung, (2018) ada beberapa indikator dari inovasi antara lain : penemuan, pengembangan, replika, dan sintesis.

Kreativitas

Kreativitas dapat menghasilkan ide - ide baru dengan mengubah, memadukan, memodifikasi atau mempraktikkan kembali konsep yang ada, serta menciptakan dari awal (Khurosani, 2020). Menurut Astuti et al., (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. Sementara menurut Yahya & Sukarno, (2021) menegaskan bahwa kreativitas adalah ide, proses, metode baru yang imajinatif, estetis, fleksibel, dapat diintegrasikan, dapat dibedakan, dan efektif. Ini adalah proses mental individu yang menciptakan produk.

Widya dan Nurlindawati (2022) menjelaskan bahwa kreativitas mencerminkan keluwesan dan fleksibilitas dalam berpikir, serta kemampuan untuk menyampaikan ide melalui cara yang unik. Mereka membagi dimensi kreativitas menjadi empat aspek utama antara lain: aspek person, aspek proses, dan aspek service. Menurut Munandar, (2014) karakteristik dapat digambarkan sebagai dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : kelancaran berpikir, keluwesan berpikir, dan elaborasi.

2. Metode Penelitian

2.1. Desain Penelitian

Nasir (2014) mengemukakan bahwa desain penelitian mencakup rangkaian langkah - langkah penting yang dibutuhkan dalam merancang dan melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019) mengemukakan bahwa metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang melandasi pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu.

2.2. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ditunjukkan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Bank BRI KC Semarang Pattimura.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan Probability Sampling. Sementara metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu random sampling, random sampling adalah pengambilan anggota sampel dan populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sujarweni, (2025). Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank BRI KC Pattimura Semarang. Dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yang memiliki tingkatan dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Rumus slovin yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$
$$n = \frac{130}{1 + (130 \times 0,05^2)}$$
$$n = 98$$

Keterangan:

n = Total Sampel

N = Total Populasi

e = Persen salah yang diterima 5% (0,05)

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, didapatkan hasil sampel sebanyak 98 responden.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Sujarweni, 2025).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KI1	0,626	0,199	0,001	0,05	VALID
	KI2	0,631		0,001		VALID
	KI3	0,596		0,001		VALID
	KI4	0,594		0,001		VALID
	KI5	0,663		0,001		VALID
	KI6	0,634		0,001		VALID
	KI7	0,737		0,001		VALID
	KI8	0,773		0,001		VALID
Kompetensi (X1)	KO1	0,571	0,199	0,001	0,05	VALID
	KO2	0,623		0,001		VALID
	KO3	0,656		0,001		VALID
	KO4	0,681		0,001		VALID
	KO5	0,592		0,001		VALID
	KO6	0,619		0,001		VALID
Inovasi (X2)	I1	0,472	0,199	0,001	0,05	VALID
	I2	0,582		0,001		VALID
	I3	0,576		0,001		VALID
	I4	0,534		0,001		VALID
	I5	0,582		0,001		VALID
	I6	0,504		0,001		VALID
	I7	0,539		0,001		VALID
	I8	0,478		0,001		VALID
Kreativitas (X3)	KR1	0,570	0,199	0,001	0,05	VALID
	KR2	0,588		0,001		VALID
	KR3	0,721		0,001		VALID
	KR4	0,610		0,001		VALID
	KR5	0,594		0,001		VALID
	KR6	0,576		0,001		VALID

Sumber: Data yang diolah (2025)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3702>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung pada masing-masing pernyataan Kinerja Karyawan, Kompetensi, Inovasi, dan Kreativitas lebih besar dari r tabel yakni 0,199. Sedangkan nilai signifikansi pada semua item pernyataan nilainya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu item kuesioner indikator variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden atas pernyataan itu konsisten dan stabil. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik cronbach's alpha $>0,60$ (Sujarweni, 2025).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	RELIABEL
Kompetensi (X1)	0,686	RELIABEL
Inovasi (X2)	0,639	RELIABEL
Kreativitas (X3)	0,652	RELIABEL

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas menyatakan variabel kinerja karyawan, kompetensi, inovasi, dan kreativitas adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel karena cronbach's alpha $>0,60$.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56602305
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,040
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,612
	99%	
	Confidence	Lower Bound
	Interval	Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil signifikansinya sebesar 0,200 yang mana hasil pengujian tersebut lebih besar dari taraf signifikansinya 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa uji tes normalitas dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk ada atau tidaknya model regresi yang mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,909	1,100
Inovasi	1,000	1,000
Kreativitas	,909	1,101

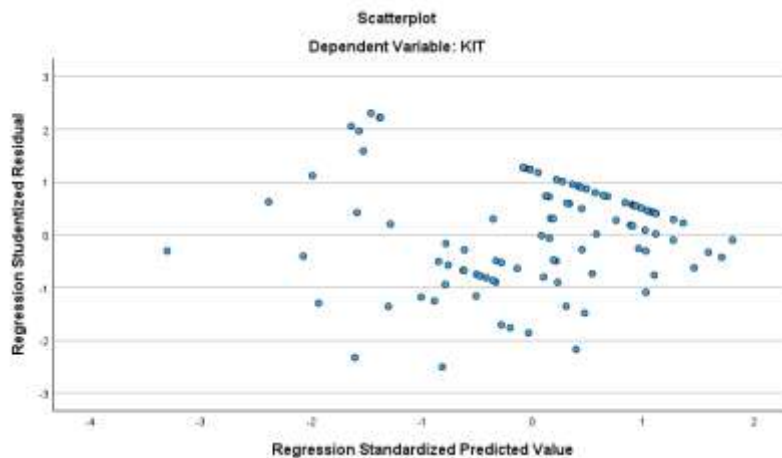
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai yang terdapat pada tabel kolom *tolerance* dari ketiga variabel independen yang ada yaitu kompetensi, inovasi, dan kreativitas secara berurutan mendapat nilai sebesar 0,909, 1,000, dan juga 0,909. Hasil tersebut tentunya menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,01 dan memiliki nilai *Variance Invelations Factor* (VIF) < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas diantara variabel independen didalam satu regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021).



Gambar 1. Scatterplot

Pada gambar diatas, *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebarann data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

3.3 Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat dan mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel X terhadap suatu variabel Y.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3702>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 5. Coefficients

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	29,394	2,037		14,431
	Kompetensi	-1,385	,099	-1,574	-13,931
	Inovasi	,223	,105	,236	2,130
	Kreativitas	1,388	,150	1,325	9,273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel diatas, terdapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,394 - 1,385 X_1 + 0,223 X_2 + 1,388 X_3 + e$$

Dari regresi diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Jika kompetensi, inovasi, dan kreativitas dapat meningkat satu poin maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 29,394.
2. Nilai koefisien didapatkan sebesar -1,385, maka apabila kompetensi (X1) meningkat satu poin, maka setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi terhadap kinerja menurun -1,385.
3. Nilai koefisien didapatkan sebesar 0,223, maka apabila inovasi (X2) meningkat satu poin, maka setiap terjadi peningkatan variabel inovasi terhadap kinerja meningkat 0,223.

Nilai koefisien didapatkan sebesar 1,388, maka apabila kreativitas (X3) meningkat satu poin, maka setiap terjadi peningkatan variabel kreativitas terhadap kinerja meningkat 1,388.

Uji T

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Nilai t tabel dapat diketahui dari tabel statistik untuk tingkat signifikan 0,05 dengan $df = n-k-1 = 98-3-1 = 94$, maka diperoleh t tabel sebesar 1,986.

Tabel 6. Hasil Uji T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	29,394	2,037		14,431
	Kompetensi	-1,385	,099	-1,574	-13,931
	Inovasi	,223	,105	,236	2,130
	Kreativitas	1,388	,150	1,325	9,273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa t hitung pada variabel Kompetensi (X1) adalah -13,931 > t tabel 1,986 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Inovasi (X2) dengan t hitung 2,130 > t tabel 1,986 dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$. Hal ini berarti inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel Kreativitas (X3) dengan t hitung $9,273 > t$ tabel $1,986$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kreativitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021). Nilai F tabel dapat diketahui dari tabel statistik untuk tingkat signifikan $0,05$ dengan $df_1 =$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = (n-k-1)$, sebagai keterangan k yaitu jumlah variabel independen dan n yaitu jumlah sampel, jadi $df_1 = 3$ dan $df_2 = 98-3-1 = 94$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar $2,701$.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,286	3	112,095	16,498	<,001 ^b
	Residual	638,694	94	6,795		
	Total	974,980	97			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Inovasi, Kompetensi						

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa F hitung sebesar $16,498 > F$ tabel $2,701$, serta nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, inovasi, dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Pattimura Semarang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,675	1,806

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

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar $0,675$. Hasil ini berarti variabel independen memengaruhi variabel dependen sebesar $67,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $32,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3.4 Pembahasan

Peran Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dimana nilai t hitung $-13,931 > t$ tabel $1,986$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut K.D.Krisnawati & I.W.Bagia, (2021) mengemukakan bahwa penyebab kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan karena pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dimiliki karyawan saat ini belum sepenuhnya sejalan dengan kebutuhan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki kemampuan yang baik, apabila tidak sesuai dengan target pekerjaan sehari-hari, maka kompetensi tersebut tidak memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.

Peran Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, variabel inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI KC Pattimura Semarang. Hal ini tentunya dapat diketahui pada nilai t hitung $2,130 > t$ tabel $1,986$ dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Apabila inovasi karyawan meningkat maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lengkey et al., 2021). Pada penelitian Sangapan et al., 2025 menyatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t , diperoleh bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui t hitung $9,273 > t$ tabel $1,986$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kreativitas maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh lengkey et al. (2021) dengan hasil kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Apriyani & Siagian (2023) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang terakhir penelitian Dwitami & Aribowo (2023) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kompetensi, inovasi, dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Bank BRI KC Pattimura Semarang agar dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

1. Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, 1(1). <https://lenteranusa.id/>
2. Astuti, Tri, P., Sitawati, Riana, & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi STIE Dharmaputra Semarang*, 47.
3. Dwitami, A. S., & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Kreativitas Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember, 9(25), 136–144. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10408828>
4. Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
5. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Hutagalung, & Hermawan, D. (2018). *Membangun Inovasi Pemerintah Daerah*. Deepublish. Yogyakarta.
7. Jumady, E., Sugiarto, S., & Latief, F. (2021). Point of View Research Management Management performance analysis based on total quality management principles Keyword : focus on customers commitment teamwork education and training employee engagement and empowerment management performance. *Point of View Research Management*, 2(1), 10–18. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
8. K.D.Krisnawati, & I.W.Bagia. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
9. Khurosani, A. (2020). Membangun Budaya Mencipta dan Kreativitas Kerja Karyawan pada Industri Kreatif di Provinsi Banten. *Performance*, 27(2), 49. <https://doi.org/10.20884/1.jp.2020.27.2.3206>
10. Kittu, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
11. Lengkey, S. J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Stephanie, O. :, Lengkey, J., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2021). 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). 9(1), 1242–1251.
12. Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung : Remaja Rosdakarya*.
13. Munandar, S. C. U. (2014). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. RinekaCipta. Jakarta.
14. Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 7(2), 33–39.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3702>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

15. Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
16. Natalia, K. (2024). Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK). In *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)* (Vol. 6, Issue 2). <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>
17. Otoo, F. N. K. (2020). *Measuring the impact of human resource management (HRM) practices on pharmaceutical industry's effectiveness: the mediating role of employee competencies*. *Employee Relations: The International Journal*.
18. Rivaldi Adi Yahya, & Gendut Sukarno. (2021). Analisis Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Sandal Dan Sepatu Di Desa Wedoro Di Era Pandemi Covid-19. *Sosioedukasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 10(2), 178–193. <https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v10i2.1499>
19. Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilm Sosial*, 6(2).
20. Satria, K., DW, H., & Widiartanto. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. NYonya SEMARANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 90–98. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/9263>
21. Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung : Rafika Aditama*.
22. Setiastuti R., J. Z. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *JENIUS*, 5, 385–402.
23. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
24. Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
25. Syaifullah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. *Jurnal Ekuivalensi: Ekonomi Bisnis*, 5(1), 39–52. <https://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/view/218>
26. Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
27. Tri Afandi, F. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADITAMA INOVASI ASIA DI JAKARTA SELATAN*.
28. Wahyuni, F. E. (2022). Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan, Dan Motivasi Terhadap Inovasi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 98–109. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/16417/7592>
29. Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). In *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* (Vol. 4, Issue 2).