

Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika

Kristin Apryani¹, Mauli Siagian²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Abstrak

Penelitian bermanfaat untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Graphic. Populasi penelitian adalah 115 karyawan di semua departemen. Ukuran sampel yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah 115 responden. Pengujian menggunakan metode sampling jenuh, yang digunakan untuk metode sampling. Penggunaan kuesioner merupakan metode pengumpulan data. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika, diperoleh t hitung $3,846 > t$ tabel $1,98118$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Graphic, dimana diperoleh t hitung $2,067 > t$ tabel $1,98118$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Graphic, diperoleh t hitung $7.600 > t$ tabel 1.98118 . Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Graphic, dimana f hitung $53,233 > f$ tabel $2,68$.

Kata Kunci: *Kreativitas Kerja; Pengalaman Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Kuantitatif*

Abstract

Useful research to determine the effect of work creativity, work experience, and work motivation partially and simultaneously on the performance of employees of PT Indo Kreasi Graphic. The research population is 115 employees in all departments. The sample size collected for the study was 115 respondents. The test uses a saturated sampling method, which is used for the sampling method. The use of a questionnaire is a data collection method. Data processing was carried out using the SPSS version 26 application. The research method used was a quantitative method. The test results show that work creativity has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Indo Kreasi Graphic, where it is obtained t count $3.846 > t$ table 1.98118 . The test results show that work experience has a positive and significant effect on the performance of PT Indo Kreasi Graphic employees, where it is obtained t count $2.067 > t$ table 1.98118 . The test results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance PT Indo Kreasi Graphic, which is obtained t count $7.600 > t$ table 1.98118 . The test results also show that work creativity, work experience, and work motivation simultaneously affect the performance of PT Indo Kreasi Graphic employees, where f count is $53.233 > f$ table 2.68 .

Keywords: *Work Creativity; Work Experience; Work Motivation; Employee Performance; Quantitative*

Copyright (c) 2023 Kristin Apryani

✉Corresponding author :

Email Address : kristinapryani64@gmail.com

PENDAHULUAN

Di dunia industri manufaktur terdapat bermacam tujuan yang berdasarkan dengan jenis dan bidang yang dijalani. Industri manufaktur seringkali berhubungan dengan produksi yang menciptakan suatu produk. Untuk mencapai produk yang unggul diperlukan faktor-faktor yang berhubungan dengan produksi seperti biaya, sumber daya manusia (SDM), sumber daya alam, bahan baku, teknologi, dan mesin. Pernyataan ini didukung oleh (Kilvin and Mauli Siagian 2020) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia menjadi faktor yang paling utama dikarenakan bermanfaat dalam proses pencapaian visi dan misi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) dalam manufaktur yaitu semua pekerja ataupun karyawan yang bekerja pada perusahaan guna menyelesaikan seluruh bagian pekerjaan, bertanggung jawab atas seluruh bagian pekerjaan, serta mendukung kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi bagian integral dari suatu perusahaan serta penting bagi kegiatan perusahaan. Sumber daya seringkali digunakan untuk meningkatkan kinerja guna kelangsungan perusahaan, pendapat perusahaan, serta profit perusahaan (Triana, Hajar, and Yusuf 2019).

Kreativitas sangat penting dalam kehidupan ini karena kreativitas merupakan suatu keterampilan dalam proses kehidupan. Kreativitas atau berpikir kreatif dapat menemukan berbagai kemungkinan pemecahan masalah, dan sebagai bentuk berpikir yang selama ini kurang mendapat perhatian (Indrajita, Sadiartha, and Mahayasa 2021).

Dalam proses pembentukan kreativitas karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Sumber pengetahuan berasal dari pengalaman kerja yang telah diperoleh karyawan. Hal ini dikarenakan aspek sumber daya pribadi yang tersedia bagi karyawan untuk kreatif. Pengalaman dalam bidang tertentu diperlukan untuk kesuksesan kreativitas. Kreativitas memberikan pemaparan berbagai pengalaman, sudut pandang dan dasar pengetahuan untuk memperkuat penggunaan kemampuan memecahkan masalah yang berbeda dan untuk menghasilkan karyawan karya yang kreatif dan inovatif.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, motivasi juga memegang peranan penting dalam membuat karyawan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berarti sesuatu yang memotivasi, membangkitkan motivasi, atau mengarah pada dorongan, atau suatu keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dengan kata lain seseorang bertindak karena dorongan untuk memuaskan suatu kebutuhan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga mereka antusias dan mau menggunakan segala keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pembahasan serta penjelasan, bagan yang diusulkan untuk pengamatan berikut yaitu :



TINJAUAN PUSTAKA

Kreativitas Kerja

Kreativitas merupakan suatu keterampilan guna menciptakan, memanifestasikan, menciptakan bentuk-bentuk baru, melahirkan dengan imajinasi sehingga muncul sesuatu

yang baru. Kreativitas dapat menghasilkan ide-ide baru dengan mengubah, memadukan, memodifikasi atau mempraktikkan kembali konsep yang ada, serta menciptakan dari awal (Khurosani 2020). Kreativitas adalah tindakan individu menggunakan ide-ide dengan memodifikasikan ide-ide yang ada atau menciptakan ide-ide baru yang diwujudkan sebagai inovasi guna menghasilkan produk (Mulyadi, Laihad, and Muharam 2020).

Menurut (Prasetyo and Wibowo 2021) berpendapat terdapat beberapa ciri-ciri dari kreativitas kerja yaitu sebagai berikut : *Pemikiran yang lancar*, yaitu kemampuan untuk secara benar dan efisien menghasilkan banyak ide dari karyawan dengan cepat; *Pemikiran yang luwes*, yaitu keahlian seseorang karyawan yang dapat menghasilkan ide dan gagasan serta dapat dengan mudah memiliki ide-ide baru; *Elaborasi*, yaitu seorang karyawan dapat mengembangkan ide-ide yang dianggap mungkin dan membuatnya lebih kreatif dan menarik; serta *Original*, yaitu keahlian seseorang karyawan yang dimana mempublikasi ide-ide yang unik serta orisinal.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah adalah perolehan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang di ukur dengan masa kerja dan tingkat pemahaman dan keterampilan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengalaman kerja di dasarkan pada berapa lama seorang karyawan telah bekerja dalam suatu perusahaan dan semasa karyawan tersebut bekerja telah mengalami beragam hal selama pekerjaannya serta membuatnya terbiasa dengan pekerjaan yang di lakukannya (Rulianti 2019). Pengalaman kerja merupakan kompetensi dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan selama periode waktu yang dilewati serta juga dapat menunjukkan kompetensi dan keterampilan karyawan pada bidang pekerjaan. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan menemukan potensi kesalahan di dalam pekerjaan lebih awal serta temukan solusi dengan cepat. Kompetensi tersebut sangat berguna dalam dunia kerja hingga karyawan dengan pengalaman kerja yang berbeda untuk menanamkan pola pikir yang lebih baik, detail, serta cara kerja yang lebih baik. Artinya pengalaman kerja seorang karyawan mampu menunjang kualitas kerjanya (Paais 2019).

Menurut (Sofian and Julkarnain 2019) berpendapat terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu sebagai berikut : Lamanya bekerja ataupun masa kerja karyawan di suatu perusahaan; Pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang ada pada karyawan; Menguasai pekerjaan yang dilakukan serta alat-alat yang digunakan dalam pekerjaan; serta Jenis pekerjaan yang diperoleh karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari istilah Latin yaitu *movere* atau *to move* (dalam Bahasa Inggris) berarti mendorong/bergerak. Motivasi adalah proses psikologis dimana disebabkan oleh faktor-faktor berasal dari dalam maupun luar diri seseorang. Motivasi kerja memungkinkan orang untuk memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan mereka sepenuhnya dan sebagai hasilnya akan mencapai tujuan perusahaan (Saleh and Utomo 2018).

Menurut (Munawirsyah 2018) berpendapat terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut : Dapat mendorong semangat dan antusiasme kerja karyawan; Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan; Dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan; Sebagai alat untuk menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan; Dapat mengurangi absensi dan disiplin karyawan; Membangun hubungan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman; Dapat meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan; serta Sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tugas yang diupayakan oleh seorang karyawan untuk keluar dari tanggung jawabnya guna mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, memaksimalkan sumber daya manusia adalah fokus terpenting guna mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik (Maharani, 2018). Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang yang dapat membantu suatu perusahaan berhasil. Pada saat yang sama, kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas individu selama

periode waktu tertentu. Kinerja adalah aktivitas yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan, menggunakan sumber daya yang ada serta mematuhi prosedur ataupun peraturan yang ada (Rivai, 2018).

Menurut (Munawirsyah 2018) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut : *Kemampuan*, yaitu kemampuan individu dalam bidang tertentu yang dipengaruhi oleh minat/kecerdasan/bakat ; *Kemauan*, yaitu kesediaan karyawan untuk melakukan beberapa upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan ; *Energi*, yaitu sumber kekuatan dalam diri manusia dimana memungkinkan seseorang untuk menanggapi kebutuhan tanpa berpikir lama ataupun perhatian yang sadar terhadap ketajaman mental dan akan lebih fokus saat bekerja ; *Teknologi*, yaitu aplikasi pengetahuan yang telah ada guna mempermudah pekerjaan seseorang ; *Kompensasi*, yaitu sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan ; *Kejelasan Tujuan*, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh seorang karyawan ; *Keamanan*, yaitu kebutuhan dasar manusia dimana seseorang yang merasa aman di tempat kerja dapat berdampak pada kinerja.

METODOLOGI

Penelitian tersebut merupakan jenis penelitian kuantitatif, yang diartikan sebagai suatu desain observasional sesuai dengan filosofi positif, dimana untuk mengamati populasi atau sample tertentu, data dikumpulkan menggunakan alat penelitian, serta menelaah data kuantitatif ataupun statistik guna mengamati bahan (asumsi) sudah dilakukan dengan tepat (Lubis and Heryenzus 2020). Lokasi objek penelitian tersebut adalah PT Indo Kreasi Grafika. Penelitian tersebut dilakukan dari September 2022 hingga Januari 2023. Populasi penelitian tersebut terdiri atas seluruh karyawan PT Indo Kreasi Grafika yang berjumlah 115 orang. Teknik pengambilan sampling pada penelitian tersebut menggunakan sample jenuh yaitu teknik dimana semua anggota yang terdapat dalam populasi digunakan sebagai sample untuk menentukan sample (Devina and Indriyani 2018).

Penelitian tersebut mengambil data dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer. Kuesioner akan di bagikan kepada 115 responden yaitu karyawan PT Indo Kreasi Grafika. Data pendukung disediakan oleh Manager PT Indo Kreasi Grafika seperti jumlah karyawan, serta pencapaian sasaran produksi. Pengujian tersebut memakai program SPSS versi 26 guna mengolah datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian tersebut adalah PT Indo Kreasi Grafika, salah satu badan usaha yang melaksanakan kegiatan industri kemasan dan kotak dari kertas dan karton. Maksud dari pengujian tersebut yaitu guna melihat pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Program aplikasi SPSS versi 26 ini digunakan untuk mengolah data pada penelitian tersebut. Sebelumnya peneliti membagikan kuesioner kepada 115 karyawan sebagai responden. Hasil data survei diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 115 responden serta diterima dengan total yang sama. Setelah data survei dikumpulkan, profil responden dikategorikan sesuai dengan jenis kelamin, usia, pendidikan, serta lamanya bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	61	53,0
Perempuan	54	47,0
Total	115	100

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas respondennya adalah laki-laki sebanyak 61 orang atau 53,0%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan yang bekerja di PT Indo Kreasi Grafika mayoritas laki-laki daripada perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
17-24 Tahun	7	6,0
25-34 Tahun	41	35,7
35-44 Tahun	59	51,3
45 Tahun Ke Atas	8	7,0
Total	115	100

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa usia responden PT Indo Kreasi Grafika sangat beragam. Mulai dari umur 17-24 tahun sampai umur 45 tahun. Jika mayoritas responden berusia 35-44 tahun sebanyak 59 orang ataupun 51,3%. Hal ini dikarenakan perusahaan PT Indo Kreasi Grafika menerima kesempatan untuk semua karyawan tanpa memandang usia.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Diploma	15	13,0
S1-S3	52	45,3
SMA/SMK	48	41,7
Total	115	100

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada pendidikan S1-S3 sebanyak 52 orang ataupun 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1-S3 mayoritas bekerja di perusahaan PT Indo Kreasi Grafika.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-3 Tahun	36	31,3
Kurang dari 1 Tahun	5	4,4
Lebih dari 3 Tahun	74	64,3
Total	115	100

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden mempunyai masa bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 74 orang ataupun 64,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang masa kerja lebih dari 3 tahun mayoritas bekerja di perusahaan PT Indo Kreasi Grafika.

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk memeriksa kebenaran suatu pernyataan dengan mengungkapkan konsep suatu peristiwa ataupun gejala yang terukur. Peneliti menggunakan Uji Validitas Korelasi Pearson Product-Moment dari Pearson. Sebuah pernyataan dinyatakan validasi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan. Untuk melaksanakan validasi, peneliti menggunakan sample sebanyak 115 responden.

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Variable Kreativitas Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1. 1	0,581	0,183	Valid
X1. 2	0,576	0,183	Valid
X1. 3	0,439	0,183	Valid
X1. 4	0,419	0,183	Valid
X1. 5	0,538	0,183	Valid
X1. 6	0,585	0,183	Valid
X1. 7	0,620	0,183	Valid

X1. 8	0,659	0,183	Valid
X1. 9	0,489	0,183	Valid
X1. 10	0,678	0,183	Valid
X1. 11	0,627	0,183	Valid
X1. 12	0,652	0,183	Valid
X1. 13	0,664	0,183	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Dari Tabel 5 bisa dilihat bahwa semua pernyataan variable kreativitas kerja berstatus valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,183.

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Variable Pengalaman Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X2. 1	0,736	0,183	Valid
X2. 2	0,658	0,183	Valid
X2. 3	0,698	0,183	Valid
X2. 4	0,648	0,183	Valid
X2. 5	0,737	0,183	Valid
X2. 6	0,697	0,183	Valid
X2. 7	0,672	0,183	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Dari Tabel 6 bisa dilihat bahwa semua pernyataan variable pengalaman kerja berstatus valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,183.

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Variable Motivasi Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X3. 1	0,661	0,183	Valid
X3. 2	0,614	0,183	Valid
X3. 3	0,547	0,183	Valid
X3. 4	0,627	0,183	Valid
X3. 5	0,680	0,183	Valid
X3. 6	0,701	0,183	Valid
X3. 7	0,627	0,183	Valid
X3. 8	0,671	0,183	Valid
X3. 9	0,525	0,183	Valid
X3. 10	0,441	0,183	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Dari Tabel 7 bisa dilihat bahwa semua pernyataan variable motivasi kerja berstatus valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,183.

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Variable Kinerja Karyawan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Y. 1	0,636	0,183	Valid
Y. 2	0,670	0,183	Valid
Y. 3	0,627	0,183	Valid
Y. 4	0,701	0,183	Valid
Y. 5	0,429	0,183	Valid

Y. 6	0,493	0,183	Valid
Y. 7	0,630	0,183	Valid
Y. 8	0,557	0,183	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Dari Tabel 8 bisa dilihat bahwa semua pernyataan variable kinerja karyawan berstatus valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,183.

Hasil Uji Realibilitas Data

Tabel 9. Hasil Pengujian Realibilitas

No	Variabel	Cronbach' s Alpha (CA)	Ketentuan	Keterangan
1	Kreativitas Kerja (X1)	0,870	0,7	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,892	0,7	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,881	0,7	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,853	0,7	Reliabel

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 9 didapatkan nilai *Cronbach Alpha* dari sample sejumlah 115 responden dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas data menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menyatakan reliabel baik Variabel Kreativitas Kerja sebesar 0,870 , Variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,892 , Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,881 , serta Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,853 sebab nilai *Cronbach Alpa* > 0,7.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian dilakukan pada penelitian tersebut yang mewakili normalitas data menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Besarnya nilai pada suatu *Kolmogorov-Smirnov* dimana tingkat signifikan cenderung melebihi 0,05.

Tabel 10. Hasil Pengujian yang Bersifat Normalitas

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75254857
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,935
Asymp. Sig. (2-tailed)		,346

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Dari Tabel 10 bisa dilihat dari perhitungan *Kolmogorov - Smirnov* bahwa nilai signifikan sebesar 0,346 lebih tinggi dari nilai probabilitas sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi layak digunakan karena memenuhi uji normalitas ataupun informasi residual terdistribusi dengan baik.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji bagaimana kinerja model dalam regresi dengan mencari korelasi untuk setiap variable independen. Model regresi yang baik biasanya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat diperiksa dengan menggunakan angka *Tolerance* serta angka *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10 maka multikolinearitas tidak terjadi pada data yang diuji.

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,986	2,315		2,586	,011	
	Kreativitas_Kerja	,138	,045	,160	3,846	,009	,733
	Pengalaman_Kerja	,163	,079	,162	2,067	,041	,605
	Motivasi_Kerja	,477	,063	,625	7,600	,000	,547

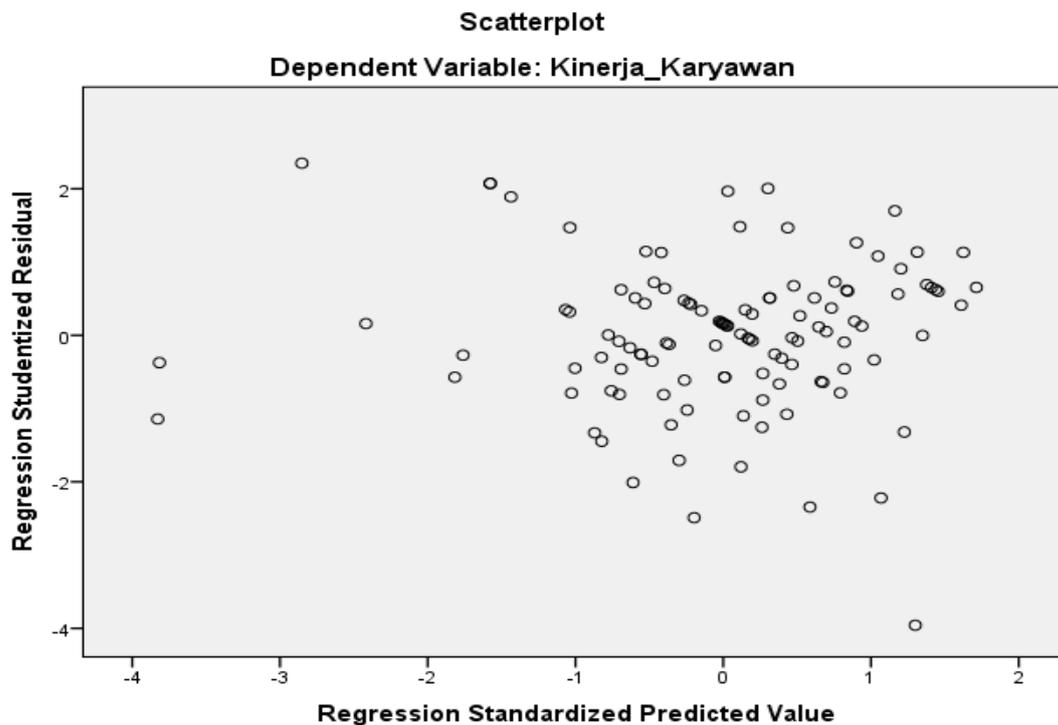
Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Dari Tabel 11 bisa disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini dikarenakan angka *Tolerance* > dari 0,10 dan nilai *VIF* < dari 10 sehingga model ini cocok digunakan dalam regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk menguji apakah ada heteroskedastisitas berarti melihat *scatterplot* serta melakukan eksperimen glister.

Gambar 1. Scatterplot



Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Pada model gambar di atas, dapat langsung mengamati apakah beberapa titik tersebar atau tidak, dan apakah terdapat titik yang berdekatan satu sama lain. Dan pada prinsipnya tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa ini cenderung lulus uji berdasar beberapa titik menjauh dari sumbu X dan sumbu Y.

Tabel 12. Hasil Pengujian yang Bersifat Glijster

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,988	1,527		,647	,519		
1 Kreativitas_Kerja	,053	,030	,192	1,765	,080	,733	1,364
Pengalaman_Kerja	,036	,052	,083	,695	,488	,605	1,654
Motivasi_Kerja	-,068	,041	-,207	-1,649	,102	,547	1,828

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Dari Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa nilai kreativitas kerja sebesar $0,080 > 0,05$, nilai pengalaman kerja sebesar $0,488 > 0,05$, dan motivasi kerja sebesar $0,102 > 0,05$, menunjukkan tidak adanya kecenderungan terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian berikut, hipotesis penelitian diuji secara parsial serta bersama-sama mengenai pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,986	2,315		2,586	,011		
1 Kreativitas_Kerja	,138	,045	,160	3,846	,009	,733	1,364
Pengalaman_Kerja	,163	,079	,162	2,067	,041	,605	1,654
Motivasi_Kerja	,477	,063	,625	7,600	,000	,547	1,828

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 13 atas dapat dibuat rumus sebagai berikut :

$$Y = 5,986 + 0,138 + 0,163 + 0,477$$

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat menerapkan hasil sebagai berikut :

1. Hasil regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,986. Artinya variable kreativitas kerja, pengalaman kerja, serta motivasi kerja berkarakter konstanta (0). Hal ini setara dengan variable kinerja karyawan sebesar 5,986 poin.
2. Koefisien regresi Kreativitas Kerja (B1) adalah 0,138. Hal ini berarti apabila tiap kenaikan kreativitas kerja pada PT Indo Kreasi Grafika sebesar 1 poin, maka kreativitas kerja akan terjalin penambahan sebesar 0,138 poin.
3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (B2) adalah 0,163. Hal ini berarti apabila tiap kenaikan pengalaman kerja pada PT Indo Kreasi Grafika sebesar 1 poin, maka pengalaman kerja akan terjalin penambahan sebesar 0,163 poin.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja (B3) adalah 0,477. Hal ini berarti apabila tiap kenaikan motivasi kerja pada PT Indo Kreasi Grafika sebesar 1 poin, maka motivasi kerja terjalin penambahan sebesar 0,477 poin.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi pada pengtesan tersebut bertujuan untuk menunjukkan persentase hubungan antara variable independen dan variable dependen. Tabel untuk mendapatkan koefisien determinasi (R²) pada pengujian tersebut sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,590	,579	2,78950	1,996

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 14 menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,579. Hal ini membuktikan bahwa 73,6% variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variable kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 26,4% bisa dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam pengujian tersebut.

Hasil Uji T

Tabel 15. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,986	2,315		2,586	,011		
1 Kreativitas_Kerja	,138	,045	,160	3,846	,009	,733	1,364
Pengalaman_Kerja	,163	,079	,162	2,067	,041	,605	1,654
Motivasi_Kerja	,477	,063	,625	7,600	,000	,547	1,828

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 15 dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji-t adalah sebagai berikut :

1. Koefisien variable kreativitas kerja sebesar 0,138 memperlihatkan ke arah positif dengan angka sig sebesar 0,009. Angka sig memiliki makna jika angka sig < 0,05, yaitu sebesar 0,009 serta koefisien sebesar 0,138 yang memperlihatkan ke arah positif. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang dimasukkan dalam penelitian tersebut diterima.
2. Koefisien variable pengalaman kerja sebesar 0,163 memperlihatkan ke arah positif dengan angka sig sebesar 0,041. Angka sig memiliki makna jika angka sig < 0,05, yaitu sebesar 0,041 serta koefisien sebesar 0,163 yang memperlihatkan ke arah positif. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang dimasukkan dalam penelitian tersebut diterima.
3. Koefisien variable motivasi kerja sebesar 0,477 memperlihatkan ke arah positif dengan angka sig sebesar 0,000. Angka sig memiliki makna jika angka sig < 0,05, yaitu sebesar 0,000 serta koefisien sebesar 0,477 yang memperlihatkan ke arah positif. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang dimasukkan dalam penelitian tersebut diterima.

Hasil Uji F

Uji F dilakukan pada membandingkan apakah $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Sebaliknya jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 16. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1242,659	3	414,220	53,233	,000 ^b
Residual	863,724	111	7,781		
Total	2106,383	114			

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 16 dapat disimpulkan bahwa hasil uji- f_{hitung} pada penelitian tersebut sebesar 53,233. Adapun nilai f_{tabel} yaitu 2,68. Sehingga nilai f_{hitung} 53,233 > dibandingkan dengan nilai f_{tabel} 2,68 serta nilai dari signifikannya adalah $0,000 < 0,05$, maka nilai hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima serta mempunyai pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian serta penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti pada pembahasan sebelumnya terkait kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan dari pengujian tersebut bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika, kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika.

Suatu perusahaan harus selalu memastikan penerapan kreativitas kerja yang baik pada setiap karyawannya. Cara menerapkan kreativitas kerja adalah dengan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri, mendapatkan segala fasilitas kerja, menciptakan suasana yang nyaman, dan yang paling penting menjaga komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan diharapkan dapat memiliki pengalaman kerja yang tinggi sehingga pengalaman kerja tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Serta suatu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk kebutuhan/gaji serta penghargaan. Dengan imbalan serta penghargaan yang ditawarkan secara berkala, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan

Referensi :

- Devina, Gabriele, and Ratih Indriyani. 2018. "Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT Suryamasinka Semestaraya." *Agora* 6(1):1-9.
- Indrajita, I. Komang, A. .. Ngr. Gede Sadiartha, and I. Gede Aryana Mahayasa. 2021. "Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1(1):1-13.
- Khurosani, Aan. 2020. "MEMBANGUN BUDAYA MENCIPTA DAN KREATIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KREATIF DI PROVINSI BANTEN." *Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi* 27(2):49-61.
- Kilvin, and Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera Di Kota Batam." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* 7(1):206-19.
- Lubis, Sri Haryanti, and Heryenzus. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir." *Jurnal Abdi Ilmu* 13(1):84-92.

- Maharani, Dea Irnita.(2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, ISSN. 2088-7086, Vol.1 No.1
- Mulyadi, Griet Helena Laihad, and Hari Muharam. 2020. "Peningkatan Kreativitas Kerja Melalui Penguatan Kepribadian Dan Iklim Organisasi Pada Guru Honorer Di Sma Negeri." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 8(2):95-98.
- Munawirsyah, Isnan. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan." *Jurnal Bisnis Administrasi* 7(02):33-39.
- Paais, Maartje. 2019. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon Maartje." *Jurnal Eksekutif* 16(2):399-414.
- Pasaribu, Fitra, and Mauli Siagian. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ETOWA Packaging Indonesia Di Kota Batam." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1(2):1-10.
- Prasetyo, Ujang Eko, and Tony Susilo Wibowo. 2021. "Pengaruh Insentif , Kreativitas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Krian 2 Sidoarjo." *Journal of Sustainability Business Research* 2(2):348-54.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Penerbit : PT. Raja Grafindo, Persada
- Rulianti, Erina. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 16(02):131-38.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(21):28-50.
- Sofian, Edi, and Julkarnain. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Duta Griya Sarana Medan." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 4(2):142-49.
- Triana, Rani, Ibnu Hajar, and Abdul Razak Yusuf. 2019. "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS Di RSUD Kota Kendari." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 11(2):98-104.