

ANALISIS KOMPETENSI, KREATIVITAS PEMECAHAN MASALAH DAN BUDAYA INOVASI TERHADAP PRESTASI KERJA

Moh Erid Yusril

Program Studi Manajemen

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: erikkimenk@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 10-01-2025	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kinerja karyawan di Kantor Pos Malioboro yang dipengaruhi oleh kompetensi, kerativitas pemecahan masalah, dan budaya inovasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dari 80 responden yang diambil dari total keseluruhan populasi yaitu, karyawan kantor pos malioboro. Penelitian ini bersifat kuantitatif serta diukur menggunakan perangkat lunak SPSS 25 dan menggunakan pengujian regresi linier berganda, teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, kreativitas pemecahan masalah, dan budaya inovasi berpengaruh secara positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan di kantor pos malioboro. penelitian ini di harapkan dapat membantu manajemen perusahaan kantor pos dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta untuk penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai penelitian yang relevan.
Revisi: 17-01-2025	
Terbit: 29-01-2025	

Abstract

Keywords:

competence, creativity, culture and innovation and work performance

The aim of this research is to analyze how employee performance at the Malioboro Post Office is influenced by competence, problem-solving creativity and a culture of innovation. This research used a saturated sample of 80 respondents taken from the total population, namely, Malioboro post office employees. This research is quantitative and measured using SPSS 25 software and using multiple linear regression testing. The data collection technique in this research uses the questionnaire distribution method. Based on the findings in this research, it shows that competence, creativity in problem solving, and a culture of innovation have a significant positive effect, both partially and simultaneously, on employee work performance at the Malioboro post office. It is hoped that this research can help post office company management in improving employee performance. And for further research, it is hoped that this research can become a reference as relevant research.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam perusahaan mencakup seluruh individu mulai dari bawahan sampai atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada dalam perusahaan, seberapa canggihpun alat yang digunakan perusahaan tidak akan terluput dari pengawasan manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan bahkan merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan tersebut memiliki semangat dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Upaya pengembangan karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan unsur yang paling dominan dalam proses peningkatan kualitas yang dilakukan serta dalam rangka kompetensi untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, karyawan dituntut memiliki

kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Montol, Nelwan, and Walangitan 2022)

PT. Pos Indonesia yang berada di malioboro saat ini merupakan salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan milik negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat. PT. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan PT. pos. Saat ini, bentuk badan usaha PT. Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha PT. Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal PT. Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Dalam melaksanakan pelayanan PT. pos di Indonesia, PT. Pos Indonesia membagi wilayah negara Indonesia, sebelas daerah atau divisi regional dalam pengoperasiannya. Pembagian divisi-divisi tersebut mencakup semua provinsi yang ada di Indonesia. Setiap divisi meliputi satu atau beberapa provinsi yang menjadi bagian dari divisi tersebut dan melakukan berbagai ekspansi agar dapat melakukan bisnis *go internasional*.

Andil PT. Pos Indonesia yang berkantor malioboro dalam melayani pelanggannya, baik di skala nasional ataupun internasional, tidak terbatas hanya dalam dunia perposan, tetapi juga dalam dunia keuangan. Fasilitas transfer uang melalui PT. Pos Indonesia bisa dinikmati oleh para pelanggannya. Fasilitas pembayaran tagihan listrik, air, dan telepon pun bisa dinikmati di kantor-kantor PT. Pos Indonesia. Berbagai kemudahan yang ditawarkan dalam pelayanan PT. Pos Indonesia terhadap pelanggannya merupakan suatu strategi yang diambil oleh PT. Pos Indonesia untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya.

Berdasarkan pengamatan situasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan suatu kendala yang berkaitan dengan prestasi kerja/kinerja karyawan di dalam perusahaan ini. Adapun beberapa masalah yang sering terjadi di PT. Pos Indonesia yang berkantor di malioboro di antaranya, tidak ada kepastian waktu sampainya barang di tempat tujuan, respon petugas yang lambat terhadap keluhan, kurangnya peralatan yang memadai, kurangnya jumlah (SDM) sumber daya manusia, penerapan inovasi layanan yang belum optimal, sarana dan prasarana yang belum memadai, kurangnya kreativitas karyawan terhadap masalah, dan kinerja karyawan yang hanya di satu bidang nya saja. Hal tersebut diperkuat dengan adanya laporan atau evaluasi dari pihak klien yang menggunakan jasa PT. pos di kantor pos malioboro.

Dari uraian diatas dapat simpulkan bahwa petingnya kompetensi dan kreativitas pemecahan masalah serta budaya inovasi terhadap prestasi kerja, agar SDM yang dimiliki PT. Pos Indonesia lebih profesional, produktif dan bermutu tinggi dan berprestasi dalam perusahaan. Dengan melihat beberapa hal diatas penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “analisis kompetensi, kreativitas pemecahan masalah dan budaya inovasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Malioboro, Daerah Istimewah Yogyakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan memiliki kompetensi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan atau pengetahuan mereka sendiri, dengan begitu kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan atau keahlian seseorang dalam suatu bidang tertentu dan bisa membawa perusahaan mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. (Naina and Yunita 2022).

Faktor lain menggambarkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa kompetensi yang memadai yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka tidak mustahil pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Kompetensi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai utamanya pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. (Ceswirdani, Henry, and Yuni 2017).

Kreativitas Pemecahan Masalah

Kreativitas pemecahan masalah merupakan suatu proses atau cara pemikiran yang menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda bagi yang bersangkutan, dan kreativitas juga sebagai suatu hal yang tidak lepas dari kehidupan manusia, dimana banyak sekali penemuan penemuan baru, model-model maupun pola suatu rancangan yang ditemukan manusia atas dasar tanpa pemikiran terlebih dahulu, dengan kata lain muncul yang sifatnya secara spontanitas. (Budiono 2018)

Faktor lain kreativitas dipengaruhi oleh faktor prestasi belajar yaitu sebagaimana bahwa kreativitas mencerminkan pemikiran yang *divergent* dalam menyelesaikan tugas-tugas belajar, yaitu kemampuan yang dapat memberikan bermacam-macam alternatif jawaban, terhadap tugas-tugas belajar yang dibebankan dan dapat menghasilkan *output* yang terbaik. (Lakoy 2015).

Budaya Inovasi

Budaya kerja merupakan suatu proses yang harus dilakukan oleh pegawai untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai di suatu organisasi, baik mengaplikasikan kemampuan, pengalaman yang dimiliki pegawai, serta perilaku agar pegawai semakin ahli dan cakap dalam melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang sudah dirumuskan. (Mendrofa 2022).

Faktor lain budaya inovasi merupakan hal yang mempunyai pengaruh bagi suatu organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi adalah adanya budaya kerja yang ada di suatu organisasi mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi. (Stres, Terhadap, and Kerja 2023).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Selanjutnya (Nurriqli and Karsudjono 2020) mengemukakan prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Ceswirdani, Henry, and Yuni 2017).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.(Baharuddin, Musa, and Burhanuddin 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan memiliki kompetensi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan atau pengetahuan mereka sendiri, dengan begitu kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan atau keahlian seseorang dalam suatu bidang tertentu dan bisa membawa perusahaan mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung meningkatkan prestasi kerja. Ketika seseorang memiliki keterampilan atau kecakapan dalam bekerja, maka seseorang tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan mereka. Montol et al., (2022). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan memiliki kompetensi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan atau pengetahuan mereka sendiri, dengan begitu kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan atau keahlian seseorang dalam suatu bidang tertentu dan bisa membawa perusahaan mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga. Para pemimpin

dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi kerja dalam suatu organisasi. (Naina and Yunita 2022). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja serta secara serentak kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja pada PT *Citilink* Indonesia Medan.

Djatmika and Kuswandi (2021) memaparkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas berdasar pada pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh etos kerja yang diperlukan pada jabatan tersebut. Kompetensi ini merupakan manifestasi keterampilan pegawai yang berhubungan dengan tugasnya dalam mencapai visi dan misi lembaga. Dengan adanya kompetensi yang baik akan sangat membantu menciptakan prestasi kerja/kinerja pegawai sekaligus Kinerja Lembaga khususnya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. (Firman and Hidayat 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen, motivasi dan kompetensi pada masa pandemi Covid-19 terhadap prestasi kerja pegawai.

Kompetensi merupakan faktor penentu utama seseorang dalam menghasilkan kinerja yang unggul. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi”(Sung, Du, and Choi 2018). Sedangkan pengertian dan sekaligus pernyataan persyaratan kompetensi tersebut diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 10 yang berbunyi: Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan. dan sikap kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. (Cen et al. 2021). Artinya jika terjadi peningkatan pada kompetensi, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

H1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Pengaruh kreativitas pemecahan masalah terhadap prestasi kerja

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru, dan sebelumnya tidak dikenal pembuatanya, kreativitas dapat berupa kegiatan imajinatif atau sintesis pemikiran yang hasilnya bukan hanya perangkuman. Kreativitas mencakup pembentukan pola baru dari gabungan informasi yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya, kreativitas harus mempunyai maksud atau tujuan yang ditentukan, bukan fantasi semata, walaupun bukan merupakan hasil yang sempurna dan lengkap, dan hasilnya pun dapat berbentuk produk seni, kesusastraan, produk ilmiah, atau bersifat prosedural dan metodologis. (Budiono 2018). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas pemecahan masalah berpengaruh positif yang artinya jika seseorang memiliki kreativitas, maka seseorang tersebut memiliki kecerdasan diatas rata-rata, kemampuan melahirkan gagasan baru, gagasan yang berlainan dan *fleksibilitas kognitif*. Sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja/kinerja karyawan.

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu menjadi baru dalam keberadaannya. Secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (*fleksibilitas*), dan *orisinalitas* dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan. Artinya jika adanya kreativitas pemecahan masalah dalam diri seseorang maka, akan semakin mudah untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan. Mendorfa, (2022). Dengan demikian kreativitas pemecahan masalah di terima yang berada pada korelasi tinggi, atau dengan kata lain ada hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai.

H2. Kreativitas pemecahan masalah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pengaruh budaya inovasi terhadap prestasi kerja

Budaya inovasi merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya prestasi kerja yang maksimal. Budaya kerja yang kondusif, disiplin tinggi, mematuhi semua aturan yang dilakukan baik oleh manajemen maupun pegawai akan membawa dampak yang baik di lingkungan pegawai. Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai, perilaku, yang diyakini yang dianut oleh manajemen maupun individu pegawai yang dilakukan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Budaya kerja harus diciptakan

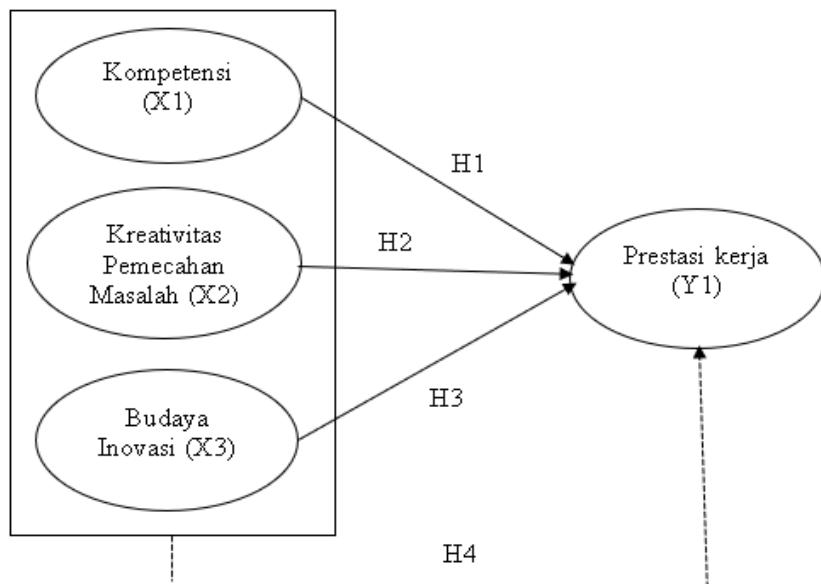
di semua elemen yang ada di perusahaan tersebut baik dari tingkat manajemen maupun karyawan operasional untuk mencapai prestasi kerja. (Husna 2023). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. Semakin kuat budaya kerja, maka semakin besar dorongan pegawai untuk maju dan berprestasi bersama dengan organisasi.

Budaya kerja adalah sikap serta perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan masingmasing. Nilai budaya kerja adalah pilihan nilai moral dan etika meliputi nilai sosial budaya positif yang relevan, norma atau kaidah, etika dan nilai kinerja produktif yang bersumber dari pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.(Ferine, Ermiaty, and Muda 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya inovasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. Semakin kuat budaya kerja, maka semakin besar dorongan pegawai untuk maju dan berprestasi bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya kerja dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Budaya inovasi adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi dan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. (Jakarta and Kerja 2021). Hal ini menunjukkan bahwa budaya inovasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Semakin tingginya budaya inovasi maka mengakibatkan tingginya prestasi kerja/kinerja karyawan.

H3. Budaya inovasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pos Indonesia, Malioboro, Daerah Istimewa Yogyakarta berjumlah 80 karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang diolah menggunakan program SPSS Versi 25, adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Adnyana, (2021) Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Indikator	butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	K1	0,573	0.2199	Valid
	K2	0,548		Valid
	K3	0,595		Valid
Keahlian (<i>Skill</i>)	K4	0,679		Valid
	K5	0,670		Valid
	K6	0,709		Valid
Sikap (<i>Attitude</i>)	K7	0,654		Valid
	K8	0,686		Valid
Kemampuan berpikir	KPM1	0,600	0.2199	Valid
	KPM2	0,572		Valid
	KMP3	0,655		Valid
Kecerdasan	KMP4	0,605		Valid
	KMP5	0,641		Valid
	KMP6	0,466		Valid
Hasil kerja	KMP7	0,564		Valid
	KMP8	0,456		Valid
Perilaku kerja (work behavior)	BI1	0,518	0.2199	Valid
	BI2	0,608		Valid
Pembentukan ide-ide (formation of ideas)	BI3	0,543		Valid
	BI4	0,488		Valid
Menciptakan ide (idea generation)	BI5	0,714		Valid
	BI6	0,575		Valid
Berbagi ide (idea promotion)	BI7	0,537		Valid
	BI8	0,559		Valid
Kecakapan kerja	PK1	0,558	0.2199	Valid
	PK2	0,744		Valid
Keahlian	PK3	0,626		Valid
	PK4	0,755		Valid
Pengetahuan	PK5	0,761		Valid
	PK6	0,622		Valid
Kedisiplinan	PK7	0,714		Valid
	PK8	0,771		Valid

Sumber data: data prime, diolah 2024

Berdasar hasil pengujian yang telah dilakukan di atas maka dapat diperolehnya pemahaman terkait keseluruhan data diketahui dinyatakan sebagai valid sebab memiliki nilai R tabel < R hitung.

Uji reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai kritis	Keterangan
kompetensi	0,795	0,6	reliabel
Kreativitas Pemecahan Masalah	0,701	0,6	reliabel
Budaya Inovasi	0,668	0,6	reliabel
Prestasi Kerja	0,847	0,6	reliabel

Sumber data: data prime, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena nilai cronbach alpha lebih dari 0,6. Variabel Kompetensi dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,795, Variabel Kreativitas Pemecahan Masalah dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,701, Variabel Budaya Inovasi dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,668, Variabel Prestasi Kerja dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,847

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.27812086
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.068
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.624
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber data: data prime, diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. sejumlah 0,624 lebih besar dari nilai normalitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dengan kedua hasil uji tersebut, maka data dapat dianggap normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Collinearity statistics	
		tolerance	VIF
1.	Kompetensi (X1)	0,547	1.827
2.	Kreativitas Pemecahan Masalah (X2)	0,441	2.267
3.	Budaya Inovasi (X3)	0,592	1.690

Sumber data: data prime, diolah 2024

Berdasarkan tabel dari hasil perhitungan uji multikolonieritas diatas menunjukkan nilai tolerance pada variabel kompetensi (X1), kreativitas pemecahan masalah (X2), dan budaya inovasi (X3), lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai (VIF) ketiga variabel tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami multikolonieritas.

Hasil analisis regresi linear berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.error	Beta			Tolerance	VIF
constant	4.351	3.617		1.203	0.233		
Jumlah K	0.563	0.127	0.500	4.446	0.000	0.547	1.827
Jumlah KPM	0.053	0.142	0.047	0.372	0.711	0.441	2.267
Jumlah BI	0.264	0.119	0.240	2.223	0.029	0.592	1.690

Sumber data: data prime, diolah 2024

Pada tabel diatas perhitungan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan komputer melalui aplikasi SPSS ver.25 rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linier berganda dengan variabel dependen sebagai berikut:

$$PK = 4.351 + 0,563 K + -0,053 KPM + 0,264 BI + e$$

- 1) Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,563. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang positif antar variabel kompetensi terhadap prestasi kerja. Setiap terjadi kenaikan kompetensi maka diikuti dengan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,563 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak kompetensi maka semakin meningkat prestasi kerja.
- 2) Dalam persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kreativitas pemecahan masalah (X2) sebesar 0,053. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang positif antar variabel kreativitas pemecahan masalah terhadap prestasi kerja. Setiap terjadi kenaikan kreativitas pemecahan masalah maka diikuti dengan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,053 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak kreativitas pemecahan masalah maka semakin meningkat prestasi kerja.
- 3) Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya inovasi (X3) sebesar 0,264. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang positif antar variabel budaya inovasi terhadap prestasi kerja. Setiap terjadi kenaikan budaya inovasi maka diikuti dengan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,264 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak budaya inovasi maka semakin meningkat prestasi kerja.

Hasil Uji T

Tabel 6 Hasil Uji t

No	Varibel	T hitung	T tabel	signifikansi
1.	Kompetensi (X1)	4.446	1.9921	0,000
2.	Kreativitas Pemecahan Masalah (X2)	0,372	1.9921	0,711
3.	Budaya Inovasi (X3)	2.223	1.9921	0,029

Sumber data: data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan:

1. Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4.446 lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 1.9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat dikatakan hipotesis 1 diterima.

2. Pengaruh kreativitas pemecahan masalah terhadap prestasi kerja

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0.372 lebih kecil dari nilai t tabel sejumlah 1.9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,711 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas pemecahan masalah tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga dapat dikatakan hipotesis 2 ditolak.

3. Pengaruh budaya inovasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.223 lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 1.9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat dikatakan hipotesis 3 diterima.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji f

No	Varibel	F hitung	F tabel	signifikansi
1.	Kompetensi (X1)	22.896	2.72	0,000
2.	Kreativitas Pemecahan Masalah (X2)	22.896	2.72	0,000
3.	Budaya Inovasi (X3)	22.896	2.72	0,000

Sumber data: data prime, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa nilai f hitung variabel kompetensi (X1), kreativitas pemecahan masalah (X2), dan budaya inovasi (X3) sebesar 22.896 lebih besar dari nilai f tabel sejumlah 2,72. Sedangkan untuk nilai signifikansi semua variabel sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1), kreativitas pemecahan masalah (X2), dan budaya inovasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No	Variabel	Adjusted R Square
1.	Kompetensi (X1)	
2.	Kreativitas Pemecahan Masalah (X2)	
3.	Budaya Inovasi (X3)	0,454

Sumber data: data prime, diolah 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,454 atau 45,4%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh sebesar 45,4% terhadap variabel dependen kemudian sisanya (100%-45,4% = 54,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4.446 lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 1.9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat dikatakan hipotesis **H1 diterima**. Dengan demikian variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Kantor Pos Indonesia Malioboro, Daerah Istimewa Yogyakarta. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin

terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin banyak dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat, oleh karena itu para juga pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naina and Yunita 2022).

Pengaruh Kreativitas Pemecahan Masalah terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,372 lebih kecil dari nilai t tabel sejumlah 1,9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,711 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas pemecahan masalah tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga dapat dikatakan hipotesis **H2 ditolak**. Dengan demikian hasil penelitian ini bahwa variabel Kreativitas Pemecahan Masalah terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Pos Indonesia Malioboro, Daerah Istimewa Yogyakarta, menjukan bahwa kurangnya memegang peranan penting, sebagai jiwanya perkembangan atau perubahan dan kemajuan bangsa. Kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Kreativitas juga merupakan kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu menjadi baru dalam keberadaannya Secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta mengelaborasi kemampuan untuk (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh (Mendrofa 2022) yang menyatakan bahwa Kreativitas Pemecahan Masalah berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh budaya inovasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,223 lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 1,9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat dikatakan hipotesis **H3 diterima**. Dengan demikian dari hasil penelitian budaya inovasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pos Indonesia Malioboro, Daerah Istimewa Yogyakarta. Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. Semakin kuat budaya kerja, maka semakin besar dorongan pegawai untuk maju dan berprestasi bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya kerja dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ke arah yang positif. Bisa disimpulkan bahwa semakin baik budaya kerja yang didapatkan di tempat bekerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, Laela, and Meryati 2022)

Pembahasan uji simultan

Pengaruh kompetensi terhadap pretasi kerja. Menunjukan bahwa nilai t hitung sebesar 4,446 lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 1,9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat dikatakan hipotesis 1 diterima.

Pengaruh kreativitas pemecahan masalah terhadap prestasi kerja. Menunjukan bahwa nilai t hitung sebesar 0,372 lebih kecil dari nilai t tabel sejumlah 1,9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,711 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas pemecahan masalah tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga dapat dikatakan hipotesis 2 ditolak.

Pengaruh budaya inovasi terhadap prestasi kerja. Menunjukan bahwa nilai t hitung sebesar 2,223 lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 1,9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat dikatakan hipotesis 3 diterima.

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa nilai f hitung variabel kompetensi (X1), kreativitas pemecahan masalah (X2), dan budaya inovasi (X3) sebesar 22.896 lebih besar dari

nilai f tabel sejumlah 2,72. Sedangkan untuk nilai signifikansi semua variabel sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan varaiel kompetensi (X1), kreativitas pemecahan masalah (X2), dan budaya inovasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sesuai dari hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai t hitung sebesar 4.446 lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 1.9921. Kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik kompetensi maka akan semakin tinggi Tingkat prestasi kerja. Sedangkan kreativitas pemecahan masalah menunjukan bahwa nilai t hitung (parsial) sebesar 0.372 lebih kecil dari nilai t tabel sejumlah 1.9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,711 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas pemecahan masalah tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya tinggi rendahnya kreativitas pemecahan masalah tidak mempengaruhi prestasi kerja. Selanjutnya budaya inovasi menunjukan bahwa nilai t hitung sebesar 2.223 lebih besar dari nilai t tabel sejumlah 1.9921. kemudian untuk nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik budaya inovasi maka akan semakin tinggi tingkat prestasi kerja. Kompetensi, Kreativitas Pemecahan Masalah, Budaya Inovasi dari hasil uji F (simultan) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja berdasarkan hasil uji F dengan nilai F hitung ($22,896 > 2,72$) nilai F tabel. Sedangkan untuk nilai sig. sebesar ($0,000 < 0,05$).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan atau dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan penelitian atas penyebaran kuesioner yang dilakukan secara fisik atau lembaran pernyataan-pernyataan kuesioner yang dikirimkan langsung ke lokasi Kantor Pos Indonesia Malioboro, kemudian sebelum mengolah data perlu melakukan uji coba supaya tidak ada kesalahan dalam mengolah data, sehingga dalam pengisian kuesioner dan mengolah data tidak membutuhkan waktu yang cukup lama.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan hubungan prestasi kerja dengan Kompetensi, Kreativitas Pemecahan Masalah dan Budaya Inovasi. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan oleh pimpinan organisasi dan pimpinan bagian sumber daya manusia untuk pengaruh pengambilan keputusan kebijakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan kesimpulan pada penelitian ini, penulis memberikan saran bagi perusahaan Kantor Pos Indonesia untuk meningkatkan prestasi atau kinerja pada karyawan serta bagi penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat nilai rendah pada variabel bagian Budaya Inovasi (X3) dengan nilai rata-rata 4.02 dan data penelitian tertinggi berada pada variabel kompetensi (X1) dengan nilai rata-rata 4,23 dan disusul oleh variabel kreativitas pemecahan masalah (X2) dengan nilai rata-rata 4,08 , oleh karena, perusahaan harus lebih meningkatkan Budaya Inovasi atau budaya kerja karyawan supaya skill atau kemampuan karyawan lebih baik sehingga bertanggung jawab dalam pekerjaannya serta perusahaan memberikan umpan timbal balik terhadap kerja keras atau kinerja karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dan mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya, agar mengambil variabel yang berbeda supaya dapat menambah

pengetahuan serta membantu dalam proses penelitian selanjutnya, salah satunya motivasi kerja. Seperti hasil penelitian dari (Baharuddin, Musa, and Burhanuddin 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kemudian bisa menambahkan jumlah sampel penelitian untuk meningkatkan tingkat akurasi untuk hasil penelitian di masa yang akan datang. Kemudian peneliti selanjutnya juga harus memperhatikan indikator-indikator variabel dalam setiap menyusun kuesioner supaya saat melakukan olah data itu tidak terjadi adanya kesalahan disaat mengolah data dan tidak terjadinya keterbatasan dalam melakukan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I Made Dwi Mertha. 2021. "Populasi Dan Sampel." *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* 14(1): 103–16. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.7192>
- Baharuddin, Ayu Amaliah, Muh. Ikhwan Musa, and Burhanuddin. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1(1): 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Budiono, Aris. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi Pada Pt. Muler Pasific Labelindo, Jawa Barat." *Human Capital Development* 5(1): 1–17. <http://repository.stein.ac.id/index.php/repositorystein/article/view/139>.
- Cen, Cia Cai et al. 2021. "Factors That Affect Competence and Affective Commitment and Its Implication on Job Performance: A Case Study of Stie Medan, Indonesia." *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (12): 4863–70. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Ceswirdani, Sjafitri Henry, and Candra Yuni. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8(1): 1–6. <https://doi.org/10.46244/visipena.v12i1.1477>
- Djatmika, Ery Tri, and Dedi Kuswandi. 2021. "The Effect Of Creative Problem Solving With The Intervention Social Skills On The Performance Of Creative Tasks." 14(2): 323–35. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Ferine, Kiki Farida, Cut Ermiaty, and Iskandar Muda. 2017. "The Impact of Entrepreneurship and Competence on Small Medium Enterprises Tangan Di Atas (TDA) Medan Entrepreneurs' Work Performance." *International Journal of Economic Research* 14(17): 365–76.
- Firman, A, and M Hidayat. 2023. "Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Kompetensi Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Prestasi Kerja Pegawai." *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia* ... 2: 1–11. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/article/view/3566%0Ahttps://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/article/download/3566/1779>.
- Handayani, Ris, Siti Laela, and Meryati Meryati. 2022. "Analisis Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 19(1): 11.
- Husna, Asmaul. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMP Unggul Calang Kabupaten Aceh Jaya." 1(1): 1–

- 8.
- Jakata, Universitas Negeri, and Dan Budaya Kerja. 2021. "Jurnal Visipena Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi." 12(1): 67–83.
- Lakoy, Amanda Carolina. 2015. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado." *Jurnal Komunikasi* 3(3): 981–91. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9773>
- Mendrofa, Syah Abadi. 2022. "Hubungan Antara Kreativitas Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1(1): 168–73. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.30>
- Montol, Gabriel W, Olivia S Nelwan, and Mac D Walangitan. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Hasjrat Abadi Tendean Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(2): 569. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39369>
- Naina, Said Muttaqin, and Mella Yunita. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Citilink Indonesia Medan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(1): 1–17. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.260>
- Nurriqli, Arifia, and Anthonius J Karsudjono. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan , Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV . Restu Guru Promosindo." 4(1): 30–37. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Stres, dan, Kerja Terhadap, and Prestasi Kerja. 2023. "Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi." 1(1):19–37. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sung, Sun Young, Jing Du, and Jin Nam Choi. 2018. "Cognitive Pathways of Team Climate for Creativity : Implications for Member Creativity and Job Performance." 9285. <https://doi.org/10.1080/08959285.2018.1509342>.