

# Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga

**Author:**

<sup>1</sup> Rahmadani Oktavia Caniago  
<sup>2</sup> H. Zafri Abdi Nasution  
<sup>3</sup> H. Yacub Hutabarat

**Affiliation:**

<sup>1,2,3</sup>STIE Al-Washliyah Sibolga

**Corresponding email**

<sup>1</sup>ramadhanioktavia314@gmail.com

<sup>2</sup>Zafriabdi64@gmail.com

<sup>3</sup>Yacubhutabarat2298@gmail.com

**Histori Naskah:**

Submit: 02-05-2026

Accepted: 10-05-2026

Published: 01-07-2026



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga yang berjumlah 38 (tiga puluh delapan) orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Dari hasil perhitungan uji t, nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel, setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu: Hasil analisis regresi linear berganda dengan  $Y = 3,934 + 0,094 X_1 + 0,824 X_2$ , dapat dijelaskan konstanta sebesar 3,934 artinya apabila inovasi (variabel  $X_1$ ) dan kreativitas (variabel  $X_2$ ) = 0, maka produktivitas kerja variabel  $Y = 3,934$  dan apabila inovasi (variabel  $X_1$ ) dan kreativitas (variabel  $X_2$ ) = 1, maka produktivitas kerja (variabel  $Y$ ) = 4,852. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung sebesar  $0,689 < ttabel$  sebesar 1.68957 dan nilai taraf signifikan (Sig)  $0,495 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya inovasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). dan thitung sebesar  $6,864 > ttabel$  sebesar 1.68957 dan nilai taraf signifikan (Sig)  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya kreativitas ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Dari uji F (Simultan) atau Ftest, maka diperoleh Fhitung 45,553 > Ftabel 3,267. Oleh karena itu Fhitung 45,553 > Ftabel 3,267, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara inovasi dan kreativitas terhadap produktivitas kerja. Hasil Penelitian ini menunjukkan: Inovasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; Kreativitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; Inovasi dan kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga.

**Kata kunci:** Inovasi, Kreativitas dan Produktivitas kerja

## Pendahuluan

Di era global yang sangat maju seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi publik atau perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Robbins dan Mary dalam (Muhajirin, 2019) Inovasi adalah suatu ide, gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi. Inovasi adalah suatu hal yang sering kali sangat kompleks. Inovasi menuntut proses yang panjang dan melibatkan banyak orang dalam berbagai unit organisasi. Inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat yang mengalami.

Inovasi berperan aktif dalam pengarahan dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan mendorong kreativitas pegawai dalam sebuah lembaga atau instansi. Inovasi dimulai dengan keberadaan orang yang cerdas yang memiliki akal untuk menanggapi kebutuhan baru, yang kemudian menciptakan atau berimprovisasi sebagai metode proses dan sumber daya baru untuk persyaratan baru. Lingkungan yang kondusif dan subur mampu memandu inovator untuk mengerjakan ide kreatif mereka. Keberhasilan inovatif sangat menentukan keberhasilan organisasi menjadi kompetitif. Oleh karena itu, orang yang inovatif harus terlibat dalam jenis manajemen yang dapat menciptakan komunikasi yang baik antar pegawai dan menghasilkan ide-ide baru, dengan ide-ide tersebut sangat mempengaruhi dalam melaksanakan operasionalnya sehari-hari. Kegiatan sehari-hari untuk membantu mereka meminimalkan kemungkinan kesalahan di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas dalam lingkungan pendidikan. Inovasi sendiri merupakan suatu proses di mana inovasi dalam suatu institusi dikendalikan sehingga secara efektif dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru atau ide baru yang diperoleh dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya suatu inovasi baru yang bisa diterapkan. Kreativitas merupakan kemampuan interaksi individu dengan lingkungannya yang digunakan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan sesuatu yang telah ada sebelumnya (Rizki et al, 2020) Kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat sebagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapatkan perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Setiap pegawai yang kreatif dapat menciptakan ide, namun tidak semuanya dapat meneruskan dalam perencanaan yang baik hingga terwujud menjadi sebuah karya yang nyata. Dari hal tersebut tugas inovasi adalah berusaha memaksimalkan kreativitas dengan mengembangkannya. Sebab kreativitas dari pegawainya merupakan investasi berharga bagi instansi untuk bertahan dan sukses, maka instansi harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan- kegiatan penelitian dan pengembangan.

(Maliah & Kurniawan, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hubungan antara

hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik di tingkat bawah maupun di tingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif.

Pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja akan mengakibatkan rendahnya keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kemampuan tinggi akan bekerja dengan baik dan memungkinkan mampu mempertahankan karir serta meningkatkan produktivitasnya. Pengalaman kerja pegawai baik yang masih baru bekerja maupun yang telah lama bekerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. jelas pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi instansi karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai.

Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah pada bidang pemberdayaan masyarakat, otonomi daerah, pemerintah umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian dan ketenagakerjaan. Sedangkan tugas dan fungsinya dalam melayani masyarakat yang ingin mendirikan usaha di Kota Sibolga, para pegawai memiliki kegiatan diantaranya melakukan pembinaan, memberikan pelatihan, dan pemantauan perkembangan para wirausaha. Untuk melaksanakan tugas tersebut diperlukan inovasi dan kreativitas. Inovasi dan kreativitas adalah asset penting bagi Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga dikarenakan inovasi dan kreativitas adalah faktor utama agar organisasi tersebut dapat berjalan dan dapat meraih kesuksesannya. Oleh sebab itu inovasi dan kreativitas yang berkualitas menjadi andalan Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga.

## **Studi Literatur**

### **Inovasi**

Menurut (Lestari, 2019), Inovasi adalah “upaya perusahaan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi, untuk memodifikasi serta mentransformasi ide hingga komersialisasi produk baru ke pasar yang tujuan akhirnya yaitu memenuhi kebutuhan konsumen”. Sedangkan berdasar dari pendapat (Viki & Gons, 2018), Inovasi “merupakan kombinasi dari berbagai gagasan baru yang hebat dan model bisnis yang menguntungkan dan tahan lama.

Kerangka Inovasi terdiri atas serangkaian langkah, mulai dari mengadakan ide, menguji model bisnis dan mengembangkan pertumbuhan”. Adapun menurut (Kurniullah et all, 2021), Inovasi merupakan “kemampuan dalam penerapan kreativitas dimana semua Inovasi dimulai dari ide-ide kreatif”, sedangkan menurut (Riyanti, 2019), Inovasi adalah “transformasi atau pengubah gagasan kreatif kedalam penerapan yang bermanfaat tetapi kreativitas adalah prasyarat untuk Inovasi” dan menurut (Widaningsih, 2019), Inovasi “merupakan suatu perubahan yang baru menuju ke arah perbaikan, yang lain atau berbeda dari yang ada sebelumnya yang dilakukan dengan sengaja dan berencana”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Inovasi adalah penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada dan sudah dikenal dan juga dapat diartikan sebagai sebuah karya baru, seperti gagasan, metode, atau alat.

## **Kreativitas**

Menurut (Rachmawati, 2017), kreativitas merupakan “suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat majinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah”. Menurut (Dharma & Akib, 2014), “kreativitas merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi”. Kreativitas merupakan “salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia” Maslow dalam (Munandar, 2019). Menurut (Hamzah & Nurdin, 2017), kreativitas sering digambarkan dengan “kemampuan berpikir kritis, mempunyai banyak ide, mampu menggabungkan sesuatu gagasan yang belum pernah tergabung sebelumnya dan kemampuan untuk menemukan ide untuk memecahkan permasalahan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam mengkombinasikan data atau informasi yang telah didapat sebelumnya untuk menciptakan suatu karya baru yang berbeda dengan lainnya dan dapat membantu seseorang dalam memecahkan suatu permasalahan.

## **Produktivitas Kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, daya produksi, keproduktifan. Produktivitas kerja adalah “ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja” (Burhanuddin Yusuf, 2016). Menurut (Marwansah, 2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “hasil yang konkrit produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya”. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Definisi lain menurut (Malayu Hasibuan, 2018) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin- mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.”

Dari beberapa pengertian di atas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. instansi harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam instansi.

## **Metode Penelitian**

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku karya ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
  - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang inovasi, kreativitas dan produktivitas kerja.
  - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

### **Metode Analisis Data**

Untuk mendukung teknik data yang akan dilakukan serta pengujian- pengujian nilai-nilai, koefisien-koefisien yang akan diperoleh baik secara manual maupun IBM-SPSS statistic dibutuhkan

penyajian data dalam bentuk tabel persiapan/tabel kerja/tabel penolong yang diperoleh secara kuantitatif dari seluruh questionery dari seluruh responden dari objek penelitian. Selanjutnya agar formula/rumusan-rumusan dengan alat-alat analisa statistic deskriptif maupun statistic inferensial yang melahirkan model korelasional dan melakukan bentuk regresi linier, maka data yang telah tersajikan diatas selayaknya telah menemukan uji asumsi klasik

## Hasil

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel dengan ketentuan:
  - a) Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis ( $H_o$ ) ditolak
  - b) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesis ( $H_o$ ) diterima
2. Mencari nilai derajat kebebasan ( $dk$ ), yaitu = 3, dalam hal ini  $n = 38$ , maka  $dk = 38 - 3 = 35$
3. Setelah nilai  $dk$  diketahui, maka nilai  $t_{tabel}$  (diketahui dalam tabel  $t$ ) untuk  $dk = 35$ , pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 1.68957. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.934	7.389		.532	.598		
	INOVASI	.094	.136	.080	.689	.495	.589	1.698
	KREATIVITAS	.824	.120	.797	6.864	.000	.589	1.698

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKERJA

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel diatas, selanjutnya nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel, setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung sebesar  $0,689 < t_{tabel}$  sebesar 1.68957 dan nilai taraf signifikan (Sig)  $0,495 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya inovasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).
2. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung sebesar  $6,864 > t_{tabel}$  sebesar 1.68957 dan nilai taraf signifikan (Sig)  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya kreativitas ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel inovasi ( $X_1$ ) dan variabel kreativitas ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

$H_o$  : inovasi dan kreativitas tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga.

$H_a$  : inovasi dan kreativitas berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) adalah 38 pegawai dan jumlah keseluruhan Variabel ( $k$ ) adalah 3 sehingga diperoleh:

- a.  $df(\text{pembilang}) = k - 1 = 3 - 1 = 2$
- b.  $df(\text{penyebut}) = n - k = 38 - 3 = 35 = 3,267$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan bantuan program aplikasi *SPSS- 27 for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0$  = diterima apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan  $\alpha = 5\%$   $H_a$  = ditolak apabila Fhitung lebih kecil dari Ftabel dengan  $\alpha = 5\%$  Berikut ini hasil perhitungan Uji F menggunakan program aplikasi *SPSS-2.7 for windows*:

Tabel 2. Uji Simultan<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.860	2	461.430	45.553	.000 <sup>b</sup>
	Residual	354.535	35	10.130		
	Total	1277.395	37			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKERJA  
 b. Predictors: (Constant), KREATIVITAS, INOVASI

Pada tabel diatas terlihat bahwa Fhitung  $45,553 > Ftabel 3,267$ . Oleh karena itu Fhitung  $45,553 > Ftabel 3,267$ , artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara inovasi dan kreativitas terhadap produktivitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa inovasi dan kreativitas berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga. Maka hasil dari uji F, Hipotesa yang penulis teliti dari penelitian ini dapat dinyatakan **Diterima**.

## Pembahasan

### Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki Laki	18	47,37	47
	Perempuan	20	52,63	63
	Total	38	100.0	100.0

Sumber : Hasil jawaban responden, data diolah 2025

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang dominan adalah laki-laki yakni sebesar 18 orang atau 47,37%, sedangkan perempuan sebesar 20 orang atau 52,63%. Rata-rata pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga adalah didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Deskripsi responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	20 -29Tahun	12	31,58	31
	30-39 Tahun	6	15,79	16
	40-49 Tahun	14	36,84	37
	>50 Tahun	6	15,79	16

	Total	38	100.0	100.0
--	-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil jawaban responden, data diolah 2025

Berdasarkan data tersebut di atas, menunjukkan bahwa usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah 40-49 tahun yakni sebesar 14 orang atau 36,84%. Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Akademi	7	18,42	18
	Sarjana (S2)	1	2,63	3
	Sarjana (S1)	17	44,74	45
	SMA/SMU	13	34,21	34
	SMP	-	-	-
	SD	-	-	-
	Total	38	100.0	100.0

Sumber : Hasil jawaban responden, data diolah 2025

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa yang responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan Sarjana (S1) yakni sebesar 17 orang atau 44,74%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga adalah mempunyai tingkat pendidikan adalah Sarjana (S1).

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	< 2 Tahun	5	13,16	13
	5-10 Tahun	15	39,47	40
	> 10 Tahun	18	47,37	47
	Total	38	100.0	100.0

Sumber : Hasil jawaban responden, data diolah 2025

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja pegawai yang terbesar dalam penelitian ini adalah > 10 tahun yakni sebesar 18 orang atau 47,37%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai mempunyai lama kerja > 10 tahun, kemudian disusul lama kerja pegawai antara 5-10 tahun yakni sebesar 15 orang atau 39,47%, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga rata-rata sudah berpengalaman karena mempunyai masa kerja yang cukup lama.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga. Maka dapat didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji autokorelasi ketiga variabel yaitu variabel inovasi (variabel X1) dan kreativitas (variabel X2) terhadap produktivitas kerja (variabel Y) adalah sebesar 0,850 yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi sangat tinggi
2. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara inovasi (variabel X1),

- keaktivitas (variabel X2) dan produktivitas kerja (variabel Y) adalah sebesar 0,707 atau 70,7% dan sisanya sebesar 29,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.
3. Hasil analisis regresi dengan persamaan  $Y = 3,934 + 0,094 X_1 + 0,824 X_2$ , dapat dijelaskan konstanta sebesar 3,934 artinya apabila inovasi (variabel X1) dan kreativitas (variabel X2) = 0, maka produktivitas kerja variabel Y = 3,934 dan apabila inovasi (variabel X1) dan kreativitas (variabel X2) = 1, maka produktivitas kerja (variabel Y) = 4,852
  4. Dari hasil perhitungan uji t, nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel, setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:
    - a) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung sebesar  $0,689 < t_{tabel}$  sebesar 1.68957 dan nilai taraf signifikan (Sig)  $0,495 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya inovasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
    - b) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung sebesar  $6,864 > t_{tabel}$  sebesar 1.68957 dan nilai taraf signifikan (Sig)  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya kreativitas (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
  5. Dari uji F (Simultan) atau Ftest, maka diperoleh Fhitung  $45,553 > F_{tabel}$  3,267. Oleh karena itu Fhitung  $15,942 > F_{tabel}$  3,267, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara inovasi dan kreativitas terhadap produktivitas kerja.

## Referensi

- Dharma, S., & Akib, H. (2014). Kewirausahaan sekolah berbasis kreativitas dan inovasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Edisi Khusus, 102–117.
- Hamzah, U., & Nurdin, M. (2017). *Belajar dengan pendekatan PAIKEM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniati, E., & Rahmawati, Y. (2020). *Strategi pengembangan kreativitas pada anak usia taman kanak-kanak*. Jakarta: Kencana.
- Munandar, U. (2019). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rachmawati, K. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Riyanti, B. P. D. (2019). *Kreativitas dan inovasi di tempat kerja*. Jakarta: Atma Jaya.
- Situmorang, & Lufti. (2017). *Analisis data: Untuk riset manajemen dan bisnis* (Edisi 4). Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). *Service, quality & satisfaction* (Edisi 4). Yogyakarta: Andi.
- Viki, T., Toma, D., & Gons, E. (2018). *The corporate startup*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Widaningsih, R., Irianto, D. M., & Yuniarti, Y. (2019). Pembelajaran berbasis TPACK untuk meningkatkan kemampuan numerasi dan hasil belajar siswa. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian*, 9–16.