

PENGARUH KREATIFITAS, INOVASI DAN *RESILIENSI* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPERUSAHAAN NUSANTARA GARMENT SURABAYA

Dela Kusniya/1211800018
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: Kusniyadela@Gmail.com

Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D.
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: sitimujanah@untag-sby.ac.id

Abstract

The issue that needs to be considered is whether there is an influence of Creativity, Innovation and Resilience on Employee Performance in Garment Company Sat Nusantara Surabaya. This study has a plan to distinguish Creativity, Innovation, and Resilience which are fractionally or together with Employee Performance in Garment Company Nusantara Surabaya. The type of exploration used is quantitative and the sample used is 60 individuals. The data collection strategy used is a review technique with a survey instrument.

The consequences of this review led to the hypothesis of the T-test showing that the factors of Creativity, Innovation, and Resilience to some extent jointly affect the execution of representation. The consequences of the F-factor Creativity, Innovation and Resilience at the same time fundamentally affect the execution of the representative. The results of this study show that innovation, progress, and flexibility affect worker performance. In addition, exploration is expected to provide options to provide new information on Creativity, Innovation and Resilience in the Garment Company Nusantara in Surabaya. Keywords:

Creativity, Innovation, *Resilience*, Employee Performance

Pendahuluan

Organisasi pakaian adalah salah satu barang yang diharapkan untuk diiklankan di seluruh dunia. Entah Perusahaan adalah tempat untuk pengembangan tenaga kerja dan produk atau tempat untuk mendirikan sebuah asosiasi untuk mempertahankan bisnis. Dalam pertengahan dunia usaha di era globalisasi ini, terungkap adanya persaingan yang ketat dengan berdirinya organisasi-organisasi baru yang bermunculan di berbagai bidang, sehingga menimbulkan persaingan yang serius antar organisasi. Akibatnya, manajer yang harus memiliki pilihan untuk memperluas

imajinasi, pengembangan dan lebih jauh lagi kekuatan (ekstrim) presentasi pekerja mereka untuk bersaing dan menang.

Tercapainya tujuan suatu perkumpulan atau organisasi tidak hanya tercermin dalam kerangka berpikir inovasinya saja, tetapi juga dalam SDM (SDM) yang merupakan perhitungan penting suatu organisasi atau organisasi. Apapun struktur dan alasannya, asosiasi itu tergantung pada visi dan misi organisasi yang diawasi oleh SDM (SDM) yang terkandung di dalamnya. Mengingat banyaknya perbaikan mekanis yang sedang berlangsung yang dapat membuat

pendekatan yang lebih baik untuk bekerja di organisasi yang berbeda, kondisi ini kemudian, pada saat itu, meminta kehadiran Sumber Daya Manusia (SDM) yang imajinatif, kreatif dan ekstrim (keras) dalam pameran perwakilannya. .

Eksekusi adalah suatu cara berperilaku yang sejati yang diperlihatkan oleh setiap orang sebagai eksekusi dalam pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan sesuai bagiannya dalam perkumpulan. Oleh karena itu, untuk situasi ini, pelaksanaan perwakilan sangat penting untuk mempertimbangkan upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Eksekusi E adalah penggambaran tingkat kemajuan pelaksanaan program aksi atau strategi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi asosiasi yang dikenang dalam susunan hierarkisnya. Prestasi juga memiliki unsur yang menjunjung tinggi hasil suatu asosiasi, khususnya daya cipta, ini adalah kemampuan setiap orang, inovasi adalah batas vital manusia. Menurut Barron, dikutip dalam Ngalimun et al (2013), imajinasi dicirikan sebagai kemampuan untuk membuat sesuatu yang baru. Guilford dikutip dari Ngalimun et al. (2013) menjelaskan bahwa inovasi mengacu pada kapasitas yang mengenali seseorang yang imajinatif.

Periode kontes ekstrim ini mendorong setiap organisasi untuk bersiap menghadapi persaingan bisnis yang semakin ganas. Pengembangan sangat penting untuk kemajuan bisnis, apa pun bisnisnya. Pengembangan dalam lingkungan bisnis pada umumnya dilihat sebagai aplikasi dan imajinasi. Eksekusi pekerja membutuhkan imajinasi dan pengembangan, serta kekuatan dan keserbagunaan dalam menyelesaikan tugas di dalam sebuah asosiasi, sehingga bisnis dapat berjalan secara ideal.

Seperti yang ditunjukkan oleh Desmita (2017), kekuatan (Dura) adalah kemampuan beradaptasi dari kapasitas untuk

membuat, mencegah, membatasi dan bahkan membuang hasil dari keadaan yang tidak menyenangkan, atau bahkan mengubah lingkungan sehari-hari yang menyedihkan menjadi hal-hal biasa untuk bertahan hidup. Hal ini dimaksudkan agar di era globalisasi, Resiliesi justru ingin menempatkan wakilnya dalam keadaan tidak normal ketika harus menghadapi persaingan di dunia bisnis.

Organisasi pakaian di Surabaya adalah Nusantara Garment Surabaya yang terletak di Jalan Manukan Kulon, Surabaya. Pemilik organisasi pakaian ini adalah Bapak Hamzah Fauzi Ridho. Organisasi ini berdiri pada tahun 2016, hingga beberapa waktu lalu organisasi busana ini secara konsisten memproduksi berbagai jenis pakaian. Pekerja dari organisasi busana ini berasal dari berbagai yayasan, mulai dari anak muda hingga bapak-bapak dan ibu-ibu. Imajinasi dan kemajuan sangat dibutuhkan dalam organisasi busana ini, karena dengan imajinasi dan perkembangan baru organisasi dapat tetap mengikuti perkembangan zaman dan dapat menyaingi organisasi yang bergerak di bidang yang sama. Selanjutnya, pekerja harus lebih inventif dan imajinatif, selain itu keserbagunaan yang representatif diperlukan, dengan mempertimbangkan bahwa ketika pesanan terlalu membebani, pekerja harus mengalami masalah dalam menyelesaikannya.

Studi Hipotetis SDM

SDM merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, salah satu bidang yang memegang peranan penting, sehingga SDM harus dikelola dengan baik, jika SDM dalam suatu organisasi baik maka organisasi tersebut juga akan memiliki hasil yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. . tujuan dapat tercapai.

Staf otoritas eksekutif tentang masalah ini setuju:

1. Menurut Handoko (2014), aset manusia para eksekutif adalah ekstraksi, pilihan, kemajuan, pemeliharaan dan pemanfaatan SDM guna mencapai tujuan individu dan otoritatif.

2. Menurut UHasibuan (2017), aset manusia pelaksana adalah ilmu dan kekhususan mengelola hubungan dan pekerjaan angkatan kerja sehingga memberikan kontribusi secara efektif dan nyata terhadap tujuan organisasi, perwakilan, dan masyarakat.

3. Seperti yang ditunjukkan oleh Amangkunegara (2013), aset manusia para eksekutif adalah penanganan dan pemanfaatan aset individu. Para eksekutif dan penggunaan tumbuh secara ideal di bidang pekerjaan untuk mencapai tujuan otoritatif dan pergantian peristiwa individu.

Melihat sebagian dari kesimpulan di atas, sangat mungkin beralasan bahwa aset manusia para eksekutif dapat membantu organisasi menjadi produktif dan kuat dalam menjalankan organisasi.

Kreatifitas

Daya cipta adalah sesuatu yang setiap perwakilan persyaratan yang tidak perlu dipertanyakan lagi, semakin penting imajinasi seorang pekerja, semakin bersemangat dia akan benar-benar ingin bekerja dan akan benar-benar ingin lebih mengembangkan eksekusi sehingga sangat mempengaruhi organisasi. Imajinasi adalah cara bagi pekerja untuk membangun kemungkinan mereka untuk mencapai tujuan hierarkis secara menguntungkan.

Arti imajinasi sebagian besar otoritas tentang masalah ini akan setuju:

1. Menurut Robbins dalam Anthony (2017), imajinasi adalah kapasitas untuk menghasilkan pemikiran baru dan bermanfaat.

3. Seperti yang ditunjukkan oleh Astuti et al. (2019), daya cipta B adalah bagian teoretis yang mengandung bagian asing yang

dipengaruhi oleh minat yang dihasilkan, namun juga oleh bagian pencapaian yang mempengaruhi inovasi.

4. Menurut Rachmawati dalam Muhti, dkk, (2014), inovasi adalah siklus mental individu yang menghasilkan pemikiran, siklus, teknik, atau item baru yang berhasil, yang kreatif, bergaya, mudah beradaptasi, terkoordinasi, dan referensi berharga di berbagai bidang di sekitar asosiasi. masalah yang akan ditangani.

Melihat sebagian dari definisi di atas, cenderung beralasan bahwa imajinasi merupakan dorongan atau pemikiran individu untuk menelusuri hal-hal baru, sehingga muncul perkembangan-perkembangan baru dalam diri individu.

Seperti yang ditunjukkan oleh Hadiyati (2014), inovasi berarti tertarik, penuh harapan, mudah beradaptasi, melacak jawaban untuk masalah, menjadi unik dan kreatif. Berdasarkan eksplorasi Hadiyati (2014), petunjuk yang digunakan untuk aspek imajinasi adalah sebagai berikut:

1. Ingin tahu
2. Berharap
3. Dapat beradaptasi
4. Lacak jawaban
5. Pikiran kreatif
6. Bersiaplah untuk menghadapi tantangan

Berdasarkan kajian Aidil Fitriansyah, Askiah, (2020), kajian ini bermaksud untuk memutuskan dampak imajinasi dan perkembangan terhadap eksekusi pekerja melalui strategi kuantitatif yang mencakup sejumlah 50 orang dengan menggunakan uji legitimasi dan uji kualitas, uji t, termasuk . positif dan kritis untuk eksekusi representatif.

Inovasi

Pengembangan adalah hal lain atau pengungkapan pemikiran baru atau pemikiran yang tidak persis sama dengan pengungkapan masa lalu. Ini berarti mengembangkan produk lebih lanjut atau

pada dasarnya dari yang sudah ada ke yang baru, kemajuan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk membuat hal baru yang belum pernah ada dan yang pasti lebih disukai atau sangat menarik daripada yang sudah ada.

Otoritas subjek pengembangan setuju:

1. Menurut Suryana, pengembangan dalam Silfia (2021) adalah kemampuan untuk mengubah imajinasi menjadi sesuatu yang dapat dilakukan dan meningkatkan aset seseorang. Kemajuan adalah munculnya hal-hal baru, misalnya, pemikiran terobosan, spekulasi baru, spekulasi baru atau teknik baru untuk menghadapi suatu asosiasi atau bisnis.

2. Menurut Vonanta dalam Hafizah et al (2017), pembangunan adalah pencapaian finansial dan sosial karena penyajian campuran atau kesempatan baru.

Beberapa sentimen menyatakan bahwa pengembangan dapat mempengaruhi kinerja pekerja, karena kemajuan baru akan terus mengembangkan bisnis setelah beberapa waktu.

Menurut Soleh Dalam, Silfia (2021), penanda pembangunan dapat diperkirakan dengan berbagai cara, khususnya:

1. Pengembangan barang
2. Pengembangan proses
3. Pengembangan pasar

Berdasarkan penelitian Jihan Dama, Imelda W.J. Ogi (2021), tinjauan ini berencana untuk menilai dampak inovasi dan pengembangan pada pelaksanaan pekerja dengan strategi kuantitatif dari jumlah 100 orang menggunakan uji legitimasi dan ketergantungan, uji kekambuhan langsung yang berbeda, koefisien investigasi jaminan, uji T, uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa imajinasi dalam bekerja mempengaruhi eksekusi representatif.

Resiliensi

Keserbagunaan adalah kemampuan individu untuk kembali dan memulihkan diri

setelah mengalahkan situasi, stres, atau masalah yang menyusahkan sepanjang kehidupan sehari-hari, kecuali itu cenderung menyusahkan dan bertekad, memungkinkan mereka untuk mendapatkan pengalaman baru. Fleksibilitas jelas mempengaruhi orang karena dapat meningkatkan individu dari sebelumnya. Seseorang yang memiliki kekuatan besar sebenarnya ingin mengalahkan tantangan dan menanggung cedera.

Menurut Fernanda Rojas dalam AP Putra, Siti, Nanis (2022), fleksibilitas dicirikan sebagai kemampuan untuk menghadapi kesulitan. Keserbagunaan ditunjukkan ketika seorang individu menghadapi pertemuan yang merepotkan dan tahu bagaimana beradaptasi atau menyesuaikan diri dengannya.

Menurut Desmita, dalam Alfi P.P, Siti, Nanis (2022), keserbagunaan adalah kemampuan beradaptasi, daya tahan, batas atau batas manusia dari suatu individu, kumpulan atau area lokal yang memungkinkan mereka untuk mengalahkan serangan balik. Membatasi atau dalam hal apa pun, menghapus hasil dari keadaan yang buruk atau mengubah lingkungan sehari-hari yang mengecewakan menjadi sesuatu yang khas untuk dikelola.

Mengingat beberapa anggapan, cenderung beralasan bahwa fleksibilitas adalah disposisi keras bahwa seseorang harus dekat dan kesulitan pribadi atau kesulitan luar biasa dalam kehidupan sehari-hari seseorang.

Dalam eksplorasi Danang (2013), tanda-tanda kekuatan adalah:

1. Ketekunan (kekuatan)
2. Harapan (itikad baik)
3. Wawasan (kecerdasan)
4. Alasan

Berdasarkan eksplorasi Alfi Pratama Putra, Siti Mujanah, Nanis Susanti (2022), penelitian ini berencana untuk memutuskan dampak kepercayaan diri, sikap kerja keras,

keserbagunaan, pada perilaku kewarganegaraan hierarkis OCB dan pameran fakultas pelatihan di area rahasia . perguruan tinggi di Surabaya dengan strategi kuantitatif memanfaatkan populasi 117 dengan Uji Rehabilitasi Komposit, Alpha Cronbach, Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberanian, sikap kerja keras, fleksibilitas secara fundamental mempengaruhi perilaku warga negara yang representatif, dan keyakinan diri, sikap kerja keras dan fleksibilitas juga pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Kinerja Karyawan

Eksekusi adalah proporsi presentasi atau hasil perwakilan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi asosiasi.

1. Menurut Mangkunegara (2017), “eksekusi adalah akibat dari pekerjaan subjektif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya”.

2. Badriyah, dalam Yohanes SWP dan Siti Mujanah (2019) Penilaian kinerja adalah bagian utama dari perilaku kerja di asosiasi.

3. Sutrisno, dalam Yohanes SWP dan Siti Mujanah (2019), Evaluasi kinerja merupakan konsekuensi dari latihan dan kemampuan kerja dalam waktu tertentu dan dikenang untuk dicatat.

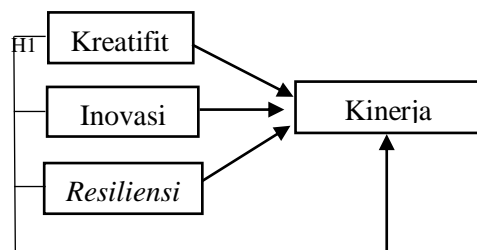
Dari beberapa kesimpulan cenderung beralasan bahwa pameran merupakan sudut pandang yang signifikan dalam suatu perkumpulan atau organisasi karena mendapat hal-hal positif seiring dengan perluasan pelaksanaan organisasi.

Sesuai Mangkunegara (2013), ada beberapa penanda presentasi, lebih spesifiknya:

1. Sifat pekerjaan
2. Jumlah pekerjaan
3. Kualitas tak tergoyahkan
4. Disposisi

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



H2

H3 H4

Hipotesis

H1 = Kreatifitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Inovasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = *resiliensi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 = Kreatifitas, Inovasi, dan *Resiliensi* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakanmetodo logi kuantitatif yang bermaksud untuk menentukan besar dampak antara setidaknya dua faktor. Menggunakan semua perwakilan Perusahaan Garment Nusantara, lebih dari 60 responden disampaikan melalui survei dan reaksi jajak pendapat menggunakan skala Likert lima poin menggunakan kekambuhan langsung yang berbeda.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji e-validitas digunakan untuk mengukur validitas kuesioner. Validitas informasi diukur dengan membandingkan rhitung dengan rtabel (rpearson's second thing). Dengan menggunakan kriteria uji, jika rhitung > rtabel dengan = 0,05 maka pencacah sah dan sebaliknya jika rhitung < rtabel maka pencacah dikatakan tidak signifikan. Untuk uji validitas 60 responden didapatkan nilai df (n-2) sebesar 0,254 dan dibawah ini adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 325.0. Semua instrumen sah dari variabel kreativitas (X1), inovasi (X2), ketahanan (X3) dan kinerja karyawan (Y), dengan signifikansi 0,0004 dengan nilai tabel 60 responden sebagai uji

validitas lebih dari 0,254, maka jika nilai r hitung > rtabel terpenuhi.

Uji Reabilitas

Rehabilitasi adalah alat yang menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dapat diandalkan atau konsisten. Menurut Sugiyono (2019), untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan reliabel secara statistik atau tidak, yaitu melalui koefisien reliabilitas, jika hasilnya lebih besar dari 0,60, pertanyaan umum dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus cronbach alfa menggunakan SPSS versi 25.0. Jika nilai yang dihasilkan <0,60, maka konsistensi instrumen data dianggap tidak pasti atau tidak dapat diterima. Berikut tabel hasil uji reliabilitas: dengan nilai alpha kreativitas (X1) 0,856, Inovasi (X2) 0,762, Resiliensi (X3) 0,766 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,807. Karena semua nilai alpha (rcount) lebih besar dari 0,60, semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77010782
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.083
	Positive	.055
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 1. Uji Normalitas

Uji yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika hasil uji statistik lebih besar atau sama dengan 0,05 maka dikatakan

berdistribusi normal, diketahui hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Tanda tangan. (2 wajah) sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi dan tervalidasi secara normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas Menurut Ghozali (2012), bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui hal tersebut apabila nilai *tolerance* lebih dari atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independen terjadi multikolinearitas.

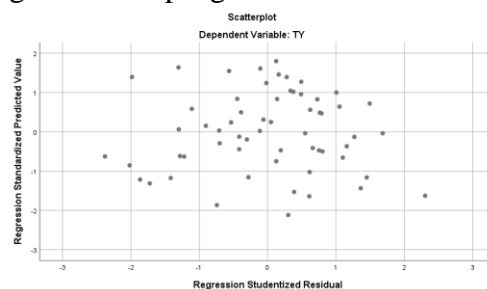
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kreatifitas (X1)	0.516	1.939
Inovasi (X2)	0.572	1.748
Resiliensi (X3)	0.394	2.537

Tabel 2. Uji multikolinearitas

Perhitungan variance inflation factor (VIF) menunjukkan bahwa nilai resiliensi semua variabel independen lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi..

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2012), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Tabel 3. Uji heteroskedastisitas

Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil uji tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti ketika peneliti memprediksi bagaimana puncak dan lembah variabel bawahan akan naik dan turun karena dua atau lebih variabel independen naik dan turun sebagai faktor. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan SPSS versi 25.0.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.426	2.454		.988	.327
	TX1	.292	.056	.477	5.218	.000
	TX2	.384	.115	.289	3.333	.002
	TX3	.299	.129	.243	2.325	.024

a. Dependent Variable: TY

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi: $Y = 2,426 + 0,292 X1 + 0,384 X2 + 0,299 X3 + e$

Interpretasi persamaan model regresi pada di atas sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 2,426 memberikan pengertian bahwa ketika variabel faktor kreativitas (X1), inovasi (X2), dan resiliensi (X3) tidak dieksekusi atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 2,426.
2. Nilai koefisien kreativitas (b1) = 0,2923 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit kreativitas meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,292, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisien inovasi (b2) = 0,384 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam inovasi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,384, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien resiliensi (b3) = 0,299 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit resiliensi meningkatkan kinerja pekerja sebesar 0,299#, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji T

Der T-Test wird nach Ghazali (2012) verwendet, um zu testen, inwieweit sich die Wirkung der in diesem Konzentrat verwendeten freien Faktoren geben zu geben, den Faktoren einen gewissen Sinn zu geben.

Bei einem Wichtigkeitsgrad von 0,05 mit einem df (n-k) von 1,673. Unter der Annahme, dass die Wichtigkeitsschätzung unter 0,05 liegt und die Tabel thitung > t, dann wird Ha beittätt und H0 verworfen, während unter der Annahme, dass die Wichtigkeitsschätzung bemerkenswerter als < o t- hitung 0,05 o bestätt und Ha verworfen wird.

1. Die Innovationsfähigkeitsvariable hat einen Wert von tcount> ttabel (5,218 > 1,673) mit einem Wichtigkeitswert der Imaginationsvariablen, der menonjol ist als Alpha (0,000 < 0,05), so dass sehr gut begründet werden kann0 kandass H1 . Dies tersirat, dass die Variable Innovationsfähigkeit die repräsentative Ausführung beführt.

2. Die Entwicklungsvariable hat einen Wert von thitung> ttabel (3,333 > 1,673) mit einem Wichtigkeitswert der Entwicklungsvariablen, der menonjol ist als Alpha (0,002 < 0,05), so dass sehr gut gefolgert werden kann kann, dast kann . Dies tersirat, dass die Entwicklungsvariable die Worker-Ausführung beführt.

3. Die Flexiblesvariable hat einen Wert von $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,325 > 1,673$) mit einem Wichtigkeitswert der Entwicklungsvariablen, der bemerkenswerter ist als Alpha ($0,024 < 0,05$), sodass sehr gut gefolgert werden wird an0. Dies tersirat, dass die Vielseitigkeitsvariable die repräsentative Ausführung beführt.

Uji F

F-Test Erwartet nach Ghozali (2016), zu entscheiden, ob die autonomen Faktoren gleichzeiten die abhängige beeinfluenvariabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.070	3	194.023	58.775	.000 ^b
	Residual	184.864	56	3.301		
	Total	766.933	59			

a. Dependent Variable: TY
b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

Tabel 5. Uji F

hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58.775 > 3.17$), dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kreatifitas (X1), inovasi (X2), dan resiliensi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefesien Derteminasi

Menurut Ghozali (2018), koefesien derteminasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.746	1.81690

a. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

Tabel 6. Uji Koefesien Derteminasi

hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda R (koefisien korelasi secara menyeluruh) sebesar (0.871 mendekati 1) yang artinya ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil juga menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.746 atau 74.6%, yang berarti 74.6% variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen kreatifitas (X1) inovasi (X2), dan resiliensi (X3). Sedangkan sisanya sebesar 0.254 atau 25.4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari tinjauan ini, variabel imajinasi memiliki dampak positif dan sampai batas tertentu luar biasa pada eksekusi representatif. Sangat baik terlihat dari nilai kepentingan pada uji-T adalah $0,000 < 0,05$. Disini ditemukan bahwa variabel inventiveness berpengaruh terhadap presentasi perwakilan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Mengingat konsekuensi dari tinjauan ini, variabel Inovasi memiliki dampak positif dan sampai batas tertentu luar biasa pada pelaksanaan perwakilan. Hal ini terlihat dari nilai kepentingan pada uji-T adalah $0,002 < 0,05$. Di sini ditemukan bahwa variabel pengembangan mempengaruhi presentasi pekerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado.

Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari tinjauan ini, variabel Ketahanan memiliki dampak positif dan sampai taraf tertentu besar pada eksekusi representatif. Hal ini sangat baik terlihat dari nilai kepentingan pada uji-T adalah $0,024 < 0,05$. Secara khusus

eksplorasi ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Octafian (2021) dengan judul “Pengaruh Ketahanan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup”. Di sini ditemukan bahwa variabel keserbagunaan mempengaruhi eksekusi pekerja.

Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Ketahanan Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa imajinasi, kemajuan, dan kekuatan secara keseluruhan mempengaruhi kinerja perwakilan di Nusantara Garment Surabaya. Hal ini cenderung terlihat dari uji F bahwa nilai F yang menentukan variabel insentif pengembangan. Jadi cenderung beralasan bahwa spekulasi keempat dalam penelitian ini diakui, dan itu menyiratkan bahwa imajinasi, pengembangan, dan fleksibilitas mempengaruhi eksekusi representatif. Dalam konsekuensi tes spekulasi, hubungan antara imajinasi, pengembangan, dan kekuatan pada eksekusi representatif adalah positif.

Simpulan

Dilihat dari definisi masalah dan hasil pemeriksaan, tujuan yang menyertainya dapat ditarik: Kreativitas secara bermakna mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, Inovasi pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan pekerja, Ketahanan secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, Bersama-sama atau pada saat yang sama imajinasi, pengembangan, dan fleksibilitas sama sekali mempengaruhi pekerja eksekusi. penting untuk pelaksanaan pekerja.

Implikasi

Inovasi juga harus digarap dengan memperluas minat dan kepastian perwakilan sehingga sangat produktif bagi organisasi, selain itu pengembangan juga harus ditingkatkan agar kemajuan pekerja organisasi Nusantara Garment Surabaya akan meningkat, dan perwakilan fleksibilitas

juga diperlukan. Dengan cara ini, keserbagunaan perwakilan akan lebih baik.

Daftar Pustaka

Antonius, Stenris. 2017. Der Einfluss von Kommunikation, Motivasi, Kreativität, Führungsstil und Mitarbeiterentscheidungen bei PT. Christliche Medien Pratama Jakarta. BISMA-Jurnal. Pita 1 No. 12. April 2017.

Anwar. (2013). Personalmanagement des Unternehmens. Bandung: Rosdakarya-Jugend.

Anwar, Bupati von Mangkunegara. (2017). Personalmanagement des Unternehmens. Bandung: Jugendlicher Rosdakarya.

AP Putra, Siti Murjanah. Self Influence" Kesadaran, Etika Kerja, Ketahanan, Behavioral Organizational Citizenship (OBC) und Leistung des Bildungspersonals a privateen Universitäten in Surabaya". Mahardhika Media. 20(2), 311-321, 2022.

Astuti, Tri Puji, Sitawati, Riana und Tukijan. 2019. Menggigit debu Wirkung von Kreativität dan inovasi Verhalten auf meneruskan Mitarbeiterleistung mit Arbeitszufriedenheit als vermittelnde Variabel. STE Dharmaputra. Semarang Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Band 47, 2019.

Dama, Jihanti und Ogi, Imelda WJ 2018. Der Einfluss von Innovation und Kreativität auf menggigit debu Mitarbeiterleistung bei PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Herde. Jurnal EMBA, Vol.6 No.1, Januar 2018, Seiten: 41-50. ISSN: 23031174.

Dama, Jihanti und Ogi, Imelda WJ 2018. Der Einfluss von Innovation und Kreativität auf menggigit debu Mitarbeiterleistung bei PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Herde. EMBA-Journal, Vol.6, Nr. 1. Januar 2018, Seite: 4150. ISSN: 23031174.

Danang, Pradana. (2013). Verkehrszeichen, Wirkung von Selbstwirksamkeit und Selbstresilienz auf Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (K3).

Daryanto, 2012. Methode Lern Inventif. Yogyakarta: Studienbibliothek.

Desmita, 2017. Psychologie der studentischen Entwicklung. Bandung: Tineret Rosdakarya.

Ernani, Hadyanti. 2014. Kreativität und Inovasi mempengaruhi das Unternehmertum di kleinen Unternehmen. Zeitschrift für Management und Unternehmertum, Band 13, Australia 13

Ghozali, Imam. 2012. Analisis multivariat berdasarkan IBM SPSS20-Programm. Semarang: Verlagsagentur - Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2014. Membedah multivariater Anwendungen mit dem Program SPSS. Verlagsagentur UNDIP, Semarang.

Ghozali, Imam. 2016. Analisis multivariat berdasarkan IBM Program SPSS23 (Ausgabe 8). VIII Druck. Semarang: Verlagsagentur, Universitt Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. Analisis Multivariat dengan IBM-Programm SPSS25. Verlag der Diponegoro-Universitt: Semarang.

Handoko, (2014). Der Vorstand von Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: BPFYogyakarta.

Hasibuan, Malay SP. (2017). Der Vorstand der überarbeiteten Versi von HR. Jakarta: Bumiaskara.

Moehariono, 2012. "Schätzung der Ausführung im Lichte der Fahrungen". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, 2017. Organization und Beförderung von Mitarbeiter zur Weiterentwicklung von Fahrzeits, Ausführung und Effizienz der Arbeitskräfte. PT Refika Aditama, Bandung.

Silvia. (2021). Pengaruh keterampilan, pengembangan dan disiplin kerja sehubungan dengan pelaksanaan representatif di KMU Naraya Batik Kabupaten Bangkalan. teori. 080 - MP, sil.p.

Yohanes SWP, Siti Murjanah. (2019). Tagbuch. Untersuchung der hierarchischen Kultur, der autoritativen Hilfe und des Bewertungsrahmens für die Ausführung der Arbeiter durch autoritatives Staatsbürgerschaftsverhalten bei der Bank Jatim. Jurnal Seluruh Dunia 4 (01), 1-14, 2019.